

# **SKRIPSI**

## **PENGARUH ETOS KERJA ISLAMI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BPRS AMAN SYARIAH SEKAMPUNG**

Oleh

Ahmad Syaikhul Amri  
NPM. 141257310



**JURUSAN :PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS: EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI(IAIN) METRO  
1441H / 2020 M**

**PENGARUH ETOS KERJA ISLAMI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DI BPRS AMAN SYARIAH SEKAMPUNG**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Memenuhi Sebagian Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)

Oleh

Ahmad Syaikhul Amri  
NPM. 141257310

Jurusan : Ekonomi Syariah  
Fakultas: Ekonomi dan Bisnis Islam

Pembimbing I : Drs.Tarmizi,M.Ag  
Pembimbing II : Selvia Nuriasari,M.E.I

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI(IAIN)  
METRO  
1441H / 2019 M**

## PERSETUJUAN

Sejarah kami adalah pemeliharaan dan bimbingan seperti halnya mata airnya di bawah ini:

Judul : PENGARUH ETOS KERJA ISLAMI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BPRS AMAN SYARIAH SEKAMPUNG LAMPUNG TIMUR  
Nama : Ahmad Syaikhul Amri  
NPM : 141257310  
Jurusan : Perbankan Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

## MENYETUJUI

Untuk diujikan dalam sidang Munaqasyah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Islam IAIN Metro

Metro, ... September 2019

Pembimbing I



Des. Tarmizi, M.Ag.

NIP. 196012171990031002

Pembimbing II



Selvia Nurhasani, M.P.I.

NIP. 198108282009122003

## NOTA DINAS

Sebelum kami adakan pemertanian dan pembinaan seperti yang sudah tertera di bawah ini:

Judul : PENGARUH ETOS KERJA ISLAMI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BPRS AMAN SYARIAH SEKAMPUNG LAMPUNG TIMUR  
Nama : Ahmad Syaiful Amri  
NPM : 141257710  
Jurusan : Perbankan Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

## MENYETUJUI

Untuk diujikan dalam sidang Munasosyah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Islam IAIN Metro

Metro, ... September 2019

Pembimbing I



Drs. Septi M. Ag.

NIP. 19601217199003 1 002

Pembimbing II



Selvia Nurrisuci, M. Ed.

NIP. 19810828200912 2 003



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
 INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO  
 FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
 Jln. KH. Dawantara 15 A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111  
 Telp. (0725) 41507 Fax. (0725) 47296 email: iainmetro@iainmetro.ac.id

**HALAMAN PENGESAHAN**

No. 035/11/10.28.3/0/PP.00.9/01/2020

Skripsi dengan judul: PENGARUH ETOS KERJA ISLAMI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BPRS AMAN SYARIAH SEKAMPUNG LAMPUNG TIMUR, disusun oleh Ahmad Syaikhul Amri, NPM 141257310, Jurusan SI Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, telah diujikan dalam Sidang Munaqosyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, pada hari/tanggal Senin, 20 Januari 2020.

**TIM PENGUJI**

- Ketua/Moderator : Drs. Tarmizi M,Ag
- Penguji I : Zumaroh M.E.Sy
- Penguji II : Selvia Nuriasari, M.E.I
- Sekretaris : Northa Idaman, S.P., M.M



Mengetahui,  
 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam



*Amri*  
 Dr. Selvia Ningsiana, M.Hum  
 197209232000032002

**ABSTRAK****PENGARUH ETOS KERJA ISLAMI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DI BPRS AMAN SYARIAH SEKAMPUNG**

Ahmad Syaikhul Amri  
NPM 141257310

Kinerja yang ditunjukkan karyawan memberi andil dalam pencapaian tujuan lembaga keuangan syariah. Mengingat pentingnya kinerja karyawan maka diperlukan etos kerja yang tinggi sebagai penggerak terbentuknya kinerja. Perwujudan etos kerja tersebut terlihat dari tekun dalam bekerja, *istiqomah*, menggunakan waktu sebaik mungkin dalam bekerja, ikhlas, jujur, komitmen, dan tidak menyerah dalam bekerja.

Pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini yaitu Bagaimana pengaruh etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan BPRS Aman Sekampung Lampung Timur?. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan BPRS Aman Sekampung Lampung Timur. Desain penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel 18 orang karyawan BPRS Aman Syariah. Alat pengumpul data menggunakan angket. Sedangkan teknik analisis data menggunakan rumus regresi linear berganda dengan bantuan SPSS 22.

Berdasarkan analisa data dan pengujian hipotesis terhadap variabel etos kerja Islami dan kinerja karyawan maka dapat disimpulkan: Ada pengaruh etos kerja Islami dan kinerja karyawan BPRS Aman Syariah Sekampung. Dari hasil pengujian hipotesis menggunakan model regresi linear berganda diperoleh persamaan regresi  $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4 + b_5x_5 + b_6x_6 + b_7x_7 + e$ . Konstanta sebesar 10.926 menyatakan bahwa jika tidak ada etos kerja Islami, maka nilai kinerja karyawan sebesar 10.926. Koefisien regresi sebesar 4.837X menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai pada etos kerja Islami, maka kinerja karyawan bertambah sebesar 4.837X. Persamaan regresi tersebut dapat digunakan untuk melakukan prediksi nilai variabel dependen (kinerja karyawan), jika nilai variabel X (etos kerja Islami) ditetapkan. Berdasarkan uji korelasi (R) antara variabel etos kerja Islami dan kinerja karyawan sebesar 0.809 dengan koefisien determinasi sebesar 0.655, yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel etos kerja Islami terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 65,5%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel yang lain yang tidak diteliti.

**ORISINALITAS PENELITIAN**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Ahmad Syaikhul Amri  
NPM : 141257310  
Jurusan : Perbankan Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah asli penelitian saya kecuali bagian-bagian tertentu yang dirujuk dari sumbernya dan disebutkan dalam daftar pustaka

Metro, 17 Desember 2019  
Yang menyatakan



Ahmad Syaikhul Amri  
NPM 141257310

## MOTTO

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى

عَالَمٍ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (Q.S. ath Thaubah; 105)<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup>Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahnya*, (Bandung: Panjta Cemerlang, 2010), h. 203

## **PERSEMBAHAN**

Kupersembahkan skripsi ini kepada:

1. Ibunda Siti Rusilah dan Ayahanda Marzuqitercinta yang penuh kasih sayang, perhatian serta kesabaran membimbing dan mendo'akan demi keberhasilanku
2. Kakaku muhammad misbahuddin dan Kakaku ziadatul farikhahtersayang yang selalu memberikan semangat dan perhatian, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

## KATA PENGANTAR

*Alhamdulillah* Peneliti panjatkan kehadiran Allah SWT, atas taufik dan inayah-Nya sehingga Peneliti dapat menyelesaikan Penelitian Skripsi ini. Penelitian skripsi ini adalah sebagai salah satu bagian dari persyaratan untuk mengajukan penelitian guna memperoleh gelar SE. di IAIN Metro.

Skripsi ini merupakan salah satu bagian dari persyaratan untuk menyelesaikan Program Strata Satu (S1) Jurusan Perbankan Syariah dalam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro guna memperoleh gelar sarjana Strata Satu (S1).

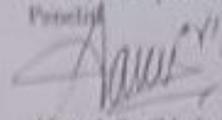
Skripsi ini ditulis dengan mendapatkan banyak bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan dan ketulusan hati peneliti ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Hj. Enizar, M.Ag selaku Rektor IAIN Metro,
2. Ibu Dr. Widhiya Ninsiana, M.Hum selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Metro,
3. Bapak Drs, Tarmizi, M.Ag selaku pembimbing I dan Ibu Selvia Nuriasari, M.E.I selaku pembimbing II yang selalu sabar memberikan pengarahan dan bimbingan hingga Skripsi ini selesai
4. Bapak dan Ibu Dosen/Karyawan IAIN Metro yang telah menyediakan waktu dan fasilitasnya guna menyelesaikan penelitian skripsi ini,
5. Ucapan Terimakasih Juga Peneliti haturkan kepada ayah dan bunda selaku orang tua yang telah memberikan dukungannya.
6. Segenap jajaran pengurus dan kaaryawaan BPRS Aman Sekampung Lampung Timur yang bersedia membantu peneliti memperoleh data-data penelitian
7. Rekan-rekan mahasiswa yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada peneliti.

Pasaliti tidak bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kata sempurna mengingat keterbatasan kemampuan penulis, karena sesungguhnya kesempurnaan hanyalah milik Allah SWT. Pasaliti berharap Skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi siapa saja yang membacanya, Amin.

Metro, 24 September 2019

Peneliti



Ahmad Syaikhul Amri  
NPM. 141257310

## DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	
HALAMAN Sampul .....	i
HALAMAN Judul .....	ii
PERSETUJUAN.....	iii
NOTA DINAS.....	iv
PENGESAHAN .....	v
ABSTRAK .....	vi
ORISINALITAS PENELITIAN.....	vii
MOTTO .....	viii
PERSEMBAHAN .....	ix
KATA PENGANTAR .....	x
DAFTAR ISI .....	xii
DAFTAR TABEL .....	xv
DAFTAR GAMBAR .....	xvi
BAB IPENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	5
C. Batasan Masalah .....	6
D. Rumusan Masalah .....	6
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	7
F. Penelitian Relevan .....	7
BAB II LANDASAN TEORI.....	10
A. Etos Kerja Islami .....	10
1. Pengertian Etos Kerja Islami.....	10
2. Landasan Etos Kerja dalam Islam .....	11
3. Tujuan Etos Kerja Islami .....	15
4. Indikator Etos Kerja Islami .....	16
B. Kinerja Karyawan .....	24
1. Pengertian Kinerja Karyawan .....	24
2. Penilaian Kinerja Karyawan .....	25
3. Indikator Kinerja Karyawan.....	28
4. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	33
C. Pengaruh Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan.....	34

D. Kerangka Konseptual.....	35
E. Hipotesis .....	37
BAB III METODE PENELITIAN .....	39
A. Rancangan Penelitian.....	39
B. Variabel dan Definisi Operasional Variabel .....	39
C. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel .....	41
D. Teknik Pengumpulan Data.....	42
E. Instrumen Penelitian .....	44
F. Teknik Analisis Data .....	48
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	49
A. Profil PT. BPRS Aman Syariah Sekampung .....	49
1. Sejarah Berdirinya PT. BPRS Aman Syariah Sekampung.....	49
2. Visi dan Misi PT BPRS Aman Syariah Lampung.....	51
3. Denah Lokasi PT. BPRS Aman Syariah.....	52
4. Struktur OrganisasiPT BPRS Aman Syariah .....	53
B. Hasil Penelitian.....	54
1. Deskripsi Etos Kerja Islami.....	54
2. Deskripsi Kinerja Karyawan .....	56
C. Analisis Data.....	58
1. Uji Validitas .....	58
2. Uji Realibilitas .....	60
3. Uji Asumsi Klasik .....	62
D. Pengujian Hipotesis.....	66
E. Pembahasan.....	75
BAB V PENUTUP .....	77
A. Kesimpulan .....	77
B. Saran .....	77

## DAFTAR PUSTAKA

### LAMPIRAN

### DAFTAR TABEL

1. Kisi-Kisi Umum Instrumen Variabel Penelitian tentang Etos Kerja Islam dan kinerja karyawan.....	45
2. Kisi-Kisi Khusus Instrumen Variabel Penelitian tentang Etos Kerja Islam dan kinerja karyawan .....	45
3. Data hasil Angket Etos Kerja Islami BPRS Aman Sekampung .....	54
4. Distribusi Frekuensi Angket Etos Kerja Islami .....	55
Data hasil Angket Kinerja Karyawan BPRS Aman Sekampung.....	56
5. Distribusi Frekuensi Angket kinerja karyawan .....	58
6. Hasil Uji Validi Butir Angket Etos Kerja Islami .....	58
7. Hasil Uji Validi Butir Angket Kinerja Karyawan .....	59
8. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen .....	60
9. Output SPSS untuk Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test.....	61
10. Output SPSS Levene Statistic untuk Uji Homogenitas .....	62
11. Output SPSS untuk Uji Heteroskedastisitas Variabel Etos Kerja Islami dan Kinerja Karyawan .....	63
12. Model Summary Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi .....	64
13. Output Anova untuk Uji Linearitas Regresi Berganda .....	67
14. Coefficients Regresi Etos kerja Islami dan Kinerja karyawan .....	68

**DAFTAR GAMBAR**

1. Susunan Organisasi BPRS Aman Syariah Kabupaten Lampung Timur 2019 .....51

**DAFTAR LAMPIRAN**

1. Alat Pengumpul Data
2. Hasil Angket Etos Kerja Islami dan Kinerja Karyawan
3. Pengesahan Proposal Penelitian
4. SK Bimbingan
5. Surat Izin Riset
6. Surat Tugas
7. Surat Keterangan Penelitian
8. Kartu Konsultasi Bimbingan Skripsi
9. Surat Keterangan Bebas Pustaka
10. Foto Kegiatan Riset
11. Daftar Riwayat Hidup Peneliti

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Perkembangan perbankan berbasis syariah dewasa ini mengalami kemajuan yang cukup pesat. Praktik ekonomi berbasis syariah telah berkembang dalam bentuk perbankan dan lembaga-lembaga keuangan ekonomi syariah non bank. Prinsip-prinsip syariah yang pada dasarnya sudah dikenal dalam kegiatan ekonomi tradisional, kini sudah mulai masuk dalam kegiatan ekonomi modern seperti perbankan, pasar modal, asuransi, dana pensiun dan sebagainya.

Sejalan dengan pesatnya perkembangan ekonomi berbasis syariah sebagaimana dijelaskan di atas, maka dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja tinggi. Hal ini mengingat persaingan usaha di bidang perbankan syariah semakin ketat, sehingga membutuhkan kinerja yang baik dalam hal pelayanan kepada konsumen (nasabah), dan meningkatkan kualitas produk yang diberikan.

“Kinerja (*performance*) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi, yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.”<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup>Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), h. 95

Kinerja karyawan dapat menjadi daya dukung bagi tercapainya tujuan perusahaan. Dalam hal ini, karyawan sebagai sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, merupakan aset bagi perusahaan tersebut yang harus diberdayakan untuk menunjang pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja yang ditunjukkan karyawan memberi andil dalam pencapaian tujuan lembaga keuangan syariah. Kinerja karyawan bagi lembaga keuangan menunjukkan efektivitas manajemen dalam pengelolaan sumber daya manusia yang tersedia. Kinerja yang ditunjukkan karyawan merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi atau lembaga usaha.

Mengingat pentingnya kinerja karyawan sebagaimana diuraikan di atas, maka diperlukan etos kerja yang tinggi sebagai penggerak terbentuknya kinerja. Perwujudan etos kerja tersebut terlihat dari perilaku kerja, Adapun indikatornya, yaitu: tekun dalam bekerja, *istiqomah*, menggunakan waktu sebaik mungkin dalam bekerja, ikhlas, jujur, komitmen, dan tidak menyerah dalam bekerja. Secara profesional dalam menjalankan pekerjaan etos menjadi landasan tampilan kinerja yang khas pada diri karyawan, sesuai dengan nilai-nilai yang diyakininya. Dengan keyakinan terhadap nilai dan moral kerja, dapat berpengaruh terhadap tampilan kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan dengan ketepatan penyelesaian tugas, kesesuaian jam kerja, tingkat kehadiran, kerjasama antar karyawan. Karena begitu pentingnya etos kerja islami sebagai penggerak kinerja maka dalam lembaga keuangan termasuk Bank

Pengkreditan Rakyat Syariah (BPRS) memerlukan etos kerja islami yang tinggi.

Bank Pengkreditan Rakyat Syariah( BPRS) Aman Syariah Sekampung merupakan salah satu lembaga keuangan dalam bidang jasa berkembang pesat karena telah memiliki banyak peran dalam membantu dan mengemban perekonomian masyarakat. Peran aktif BPRS diantara karena adanya kinerja karyawan yang cukup baik dan didorong oleh etos kerja islam yang kuat.

Berdasarkan *survey* penelitian yang telah peneliti lakukan; penelitian yakni dengan wawancara dan melihat lebih mendalam mengenai Bank Aman Syariah yang nantinya akan diperdalam menggunakan angket data berupa beberapa butir pertanyaan .

Adapun yang peneliti lihat di Bank Aman Syariah Sekampung Etos kerja yang ditanamkan adalah *yaimul amaliah*, (Hari Beramal), melakukan pengarahan etos kerja islam setiap hari kerja yaitu saat *brifing* pagi dan sore hari. Selain itu, motivasi etos kerja yaitu setiap satu bulan sekali Bank Aman Syariah akan melakukan pelatihan terhadap karyawan.baik karyawan baru maupun karyawan lama, pelatihan diberlakukan untuk dua orang karyawan. Peran karyawan yang merupakan sumber daya manusia aktif dan sangat penting bagi tercapaian tujuan organisasi dengan prinsip etos kerja islami<sup>3</sup>.

Menurut Fajar salah satu karyawan di BPRS Aman Sekampung Lampung Timur,kondisi kerja saat ini memang terasa belum nyaman karena

---

<sup>3</sup>*Survey*,BPRS Aman Syariah Pada Tanggal 20 September 2018

kurang memenuhi harapan dari segi finansial dan pengembangan karier, terutama jika dibandingkan dengan profesi lain. Pekerjaan sebagai karyawan BPRS dianggap menuntut kedisiplinan, dan menyita waktu tanpa *reward* yang memadai.<sup>4</sup>

Berdasarkan wawancara peneliti dengan Eka Wulandari, *Customer Servis* BPRS Aman Sekampung, diketahui adanya permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan, seperti kinerja karyawan yang tidak memenuhi pencapaian target nasabah yang ditetapkan manajemen, karyawan yang tidak masuk kerja tanpa izin, karyawan yang keluar karena merasa imbalan yang diterima kurang memadai untuk biaya hidup sehari-hari. Selain itu, perilaku kerja yang ditunjukkan karyawan belum mengarah pada etos kerja yang berorientasi pada pencapaian mutu.<sup>5</sup>

Berdasarkan permasalahan di atas, dapat di ambil kesimpulan bahwasannya kinerja karyawan masih kurang disiplin, jujur, tanggung jawab, dan teliti serta perlu diperbaiki dengan landasan etos kerja Islami yang kuat. Oleh karena itu penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang pengaruh etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan BPRS Aman Sekampung Lampung Timur.

Karenannya pengelolaan sumber daya manusia di BPRS Aman Syariah Sekampung perlu pemahaman etos kerja islami yang didasarkan pada Al-Qur`an dan Hadits agar kinerja karyawan dapat menunjang perkembangan

---

<sup>4</sup>Fajar, selaku *Karyawan BPRS Aman Sekampung*, Wawancara tanggal 20 September 2018

<sup>5</sup>Eka Wulandari, selaku *Customer Servis BPRS Aman Sekampung*, Wawancara tanggal 20 September 2018

perusahaan, termasuk pengaruh terhadap kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan itu sendiri.

Oleh karena itu dalam penelitian ini peneliti menitikberatkan perhatiannya terhadap kebutuhan nonfisik karyawan sebagai salah satu bagian usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, adalah bagaimana organisasi atau perusahaan yakni BPRS Aman Syariah Sekampung melihat dan mengembangkan tingkat pemahaman dari kondisi spiritual karyawan tersebut. dalam memahami etos kerja islami sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan untuk dapat melaksanakan tugas dan kewajibannya secara baik.

Berdasarkan penjabaran diatas, peneliti menguatkan persoalan etos kerja dengan melakukan wawancara dengan Manajer Bank Aman Syariah Sekampung, Berdasarkan wawancara dengan Bapak Sugiyanto direktur BPRS Aman Sekampung Lampung Timur diketahui beberapa masalah yang menunjukkan masih rendahnya etos kerja Islami di instansi tersebut. Dari aspek etos kerja terlihat masih banyak karyawan yang kurang memiliki *sense of belonging* (rasa memiliki). Hal ini terlihat ketika manager tidak mendampingi karyawan di pagidan sore hari untuk *breafing*, maka karyawan bermalas-malasan dengantelathadir, dan banyak istirahat. Berbeda ketika ada *reward*, maka karyawan terdorong untuk lebih giat bekerja, sehingga terkesan bahwa orientasi pekerjaan lebih dikarenakan kompensasi atau imbalan.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup>Sugiyanto, *Diretur BPRS Aman Syariah Sekampung*, Wawancara pada tanggal 20 September 2018

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan yang tidak memenuhi pencapaian target nasabah yang ditetapkan manajemen.
2. Karyawan yang tidak masuk kerja tanpa izin.
3. Karyawan kurang menghargai waktu dengan jam istirahat yang terlalu lama
4. Karyawan yang keluar karena merasa imbalan kurang memadai.
5. Karyawan kurang jujur, dengan alasan lapangan
6. Perilaku kerja yang ditunjukkan karyawan belum mengarah pada etos kerja yang berorientasi pada mutu
7. Perilaku kerja yang masih egoism tanpa memperhatikan kelompok kerja

## **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka masalah dalam penelitian ini dibatasi sebagai berikut:

1. Etos kerja Islami dalam penelitian ini dibatasi pada 7 indikator, yaitu: yaitu tekun dalam bekerja, *istiqomah*, menggunakan waktu sebaik mungkin dalam bekerja, ikhlas, jujur, komitmen, dan tidak menyerah dalam bekerja.
2. Kinerja karyawan dalam penelitian ini dibatasi pada 4 macam indikator, yaitu: ketepatan penyelesaian tugas, kesesuaian jam kerja, tingkat kehadiran, kerjasama antar karyawan.

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis mengajukan pertanyaan penelitian: “Bagaimana pengaruh etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan BPRS Aman Sekampung Lampung Timur?”

#### **E. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

##### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan BPRS Aman Sekampung Lampung Timur.

##### **2. Manfaat Penelitian**

- a. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan tambahan informasi ilmiah yang berkaitan dengan pengaruh etos kerja islami terhadap kinerja karyawan di lingkungan lembaga keuangan Syariah.
- b. Secara praktis, penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi manajer dan karyawan BPRS Aman Sekampung Lampung Timur dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga dapat menunjang pencapaian tujuan BPRS Aman Sekampung Lampung Timur.

#### **F. Penelitian Relevan**

Berdasarkan penelusuran penulis di Perpustakaan IAIN Metro, sejauh ini penulis belum menemukan penelitian yang secara khusus meneliti tentang pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan BPRS Aman Syariah Sekampung Lampung Timur. Namun penulis

menemukan karya tulis ilmiah yang secara umum berkaitan dengan penelitian ini.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Tamiasih, mahasiswa Program Studi Ekonomi Syariah IAIN Metro dengan judul “*Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada KJKS BPRS Mentari Gajah.*”<sup>7</sup>

Hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KJKSBPRS Mentari Kota Gajah. Pengaruh tersebut terlihat dari dampak yang ditimbulkan disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap pencapaian target dalam menarik nasabah, meningkatnya mutu layanan kepada nasabah dan calon nasabah, dan pembukaan cabang di beberapa daerah. Perbedaan penelitian di atas dengan penelitian penulis dilihat dari variabel yang diteliti. Variabel dalam penelitian di atas yang dianggap mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja, sedangkan penelitian ini lebih diarahkan untuk meneliti etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya juga dilakukan oleh Ummi Fauzun Ni`mah, mahasiswi Program Studi Ekonomi Syariah IAIN Metro dengan judul “*Pengaruh Motivasi Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Creative Multi Sarana Sekampung Lampung Timur Tahun 2012.*”<sup>8</sup>

---

<sup>7</sup>Tamiasih, *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada KJKS BPRS Mentari Gajah*, Observasi di Perpustakaan IAIN Metro Tanggal 27 Juli 2019

<sup>8</sup>Ummi Fauzun Ni`mah, *Pengaruh Motivasi Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Creative Multi Sarana Sekampung Lampung Timur Tahun 2012*,” Observasi di Perpustakaan IAIN Metro, Tanggal 27 Juli 2019

Hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa motivasi kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan memiliki motivasi kepemimpinan karyawan memiliki *leadership* yang dapat menunjang kinerja karyawan. Persamaan penelitian di atas dengan penelitian ini dilihat dari variabel kinerja karyawan. Adapun perbedaannya dilihat dari variabel yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian di atas adalah motivasi kepemimpinan. Sedangkan dalam penelitian ini variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah etos kerja Islami.

Penelitian sebelumnya juga dilakukan oleh Elfina Marlia, mahasiswa Program Studi Manajemen pada Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatama dengan judul “*Pengaruh Program Pendidikan dan Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Inti (Persero) Bandung*”.<sup>9</sup>

Hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Pendidikan dan pelatihan menjadi pendorong terpenuhinya prestasi kerja karyawan. Persamaan penelitian di atas dengan penelitian ini dilihat dari variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Adapun perbedaannya dalam penelitian di atas lebih difokuskan pendidikan dan pelatihan, sedangkan dalam penelitian ini lebih difokuskan pada etos kerja Islami.

---

<sup>9</sup>Elfina Marlia, *Pengaruh Program Pendidikan dan Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. INTI (PERSERO) Bandung*, dalam repository.widyatama.ac.id diakses tanggal 20 Juni 2019

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Etos Kerja Islami

##### 1. Pengertian Etos Kerja Islami

Etos kerja Islami merupakan karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan aqidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya. Aqidah itu terbentuk oleh pemahaman yang diperoleh dari ajaran wahyu dan akal yang bekerja sama secara proporsional. Aqidah menjadi sumber motivasi dan sumber acuan nilai dalam kerja.<sup>10</sup>

Menurut Toto Tasmara, etos kerja Islami adalah totalitas kepribadian serta cara mengekspresikan memandang, mayakini, dan memberikan makna terhadap sesuatu yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal (*high performance*)<sup>11</sup>

Menurut Mardani etos kerja dalam Islam adalah cara kerja yang diyakini seorang muslim bahwa kerja bukan hanya untuk memuliakan dirinya, atau untuk menampakkan kemanusiaannya, tetapi juga sebagai manifestasi amal saleh, karena ia memiliki ibadah yang sangat luhur. Penghargaan hasil kerja dalam Islam kurang lebih setara dengan iman.<sup>12</sup>

Etos kerja Islami dapat pula diartikan sebagai akhlak dalam bekerja sesuai dengan nilai-nilai Islam. Seorang pekerja yang memiliki etos kerja

---

<sup>10</sup>Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami*, (Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2004), h. 234

<sup>11</sup>Toto Tasmara *Membudayakan Etos Kerja Islami*(Jakarta: Gema Insani Pres, 2008)h. 20

<sup>12</sup>Mardani, *Hukum Bisnis Syariah*, (Jakarta: Kencana, 2014), h. 89

Islami akan melaksanakan tugasnya dengan *itqan* (profesional) karena menyadari bahwa bekerja profesional adalah bagian dari ibadah.<sup>13</sup>

Berdasarkan pendapat di atas, etos kerja Islami dapat diartikan sebagai cara pandang individu terhadap suatu pekerjaan atau amal yang mendorong dirinya untuk melakukan pekerjaan tersebut dengan penuh semangat dan gairah, sehingga dapat mencapai tujuan dari pekerjaan. Etos kerja Islami berkaitan dengan paradigma kerja yang diyakini oleh pekerja muslim dan diwujudkan mdalamelalui perilaku kerja yang sesuai dengan nilai-nilai ajaran Islam, sehingga menghindarkan dari pekerjaan yang tidak halal, dan cara-cara memperoleh harta yang bertentangan dengan ajaran Islam.

## 2. Landasan Etos Kerja dalam Islam

Islam memerintahkan pekerjaan yang baik dan bermanfaat bagi manusia, agar setiap pekerjaan mampu memberi nilai tambah dan mengangkat derajat manusia baik secara individu maupun kelompok. Ini adalah pesan iman yang membawa manusia kepada orientasi nilai dan kualitas. Al-Qur'an menggandengkan iman dengan amal shalih. Pekerjaan yang standar adalah pekerjaan yang bermanfaat bagi individu dan masyarakat, secara material dan moral spiritual. Tolak ukurnya adalah pesan Islam yang semata-mata merupakan rahmat bagi manusia.

Asy-Syalabi sebagaimana dikutip oleh Ahmad Janan Asifudin, mengemukakan sejumlah ayat dalam Al-Quran yang mendorong pada etos

---

<sup>13</sup>Weni Indriani, *Kontribusi Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Dosendalam Moralef*, (Palembang: Program Studi Manajemen Pekerjaan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Kekaryawanan UIN Raden Fatah, el-Idare) .Vol. 1, No. 2, Desember, 173 – 188, h.174

kerja yang tinggi, diantaranya adalah Surah At-Taubah ayat 105 sebagai berikut<sup>14</sup>:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى

عَالَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (Q.S. ath Thaubah; 105)<sup>15</sup>

Makna ayat di atas sebagaimana disebutkan oleh Ibnu Katsir yang mengutip perkataan Mujahid: Ayat ini merupakan ancaman dari Allah bagi orang-orang yang melanggar perintah-Nya, yaitu, bahwa amal perbuatan mereka akan ditampakkan kepada Allah Swt, Rasulullah Saw, dan kepada orang-orang yang beriman. Yang demikian itu pasti akan terjadi pada hari Kiamat kelak.<sup>16</sup>

Kerja sebagai salah satu upaya memanfaatkan karunia Allah Swt. di muka bumi dan upaya mencari rezeki yang halal, memiliki landasan, baik dari Al-Quran, maupun Hadis. Dalam hal ini, setiap muslim dianjurkan

<sup>14</sup>Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami*, h. 8

<sup>15</sup>Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahnya*, (Bandung: Panjta Cemerlang, 2010), h. 203

<sup>16</sup>Ibnu Katsir, *Tafsir Ibnu Katsir*, Jilid 4, Penerjemah M. AbdulGhoffer, et.al. (Bogor: Pustaka Imam Asy-Syafi'i, 2004), h. 202

memiliki etos kerja yang tinggi, yang mendorong tumbuhnya produktivitas, dan kinerja yang baik. Etos kerja tersebut mencerminkan keinginan untuk mencari karunia Allah SWT. dan menggunakannya untuk kemaslahatan di muka bumi.

Ayat lain dalam Al-Quran yang mendorong etos kerja bagi pekerja muslim disebutkan dalam Surah Al-Mulk ayat 15 sebagai berikut:

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ ۗ  
وَإِلَيْهِ النُّشُورُ

Dialah Yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezeki-Nya. Dan hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan. (Q.S. al-Mulk:15)<sup>17</sup>

Menurut Ibnu Katsir mengatakan maksud ayat di atas lakukanlah perjalanan ke mana saja yang kalian kehendaki dari seluruh belahannya serta bertebaranlah kalian di segala penjumnya untuk menjalankan berbagaimacam usaha dan perdagangan. Ketahuilah bahwa usaha kalian tidak akan membawa manfaat bagi kalian sama sekali kecuali jika Allah memudahkannya untuk kalian.<sup>18</sup>

Bekerja bagi seorang muslim merupakan perintah Allah yang pelaksanaannya harus sesuai dengan ajaran Islam, karena hasil kerja akan perlihatkan di akhirat. Hal ini berarti perintah bekerja disertai dengan

<sup>17</sup>Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahnya.*, h. 563

<sup>18</sup>Ibnu Katsir, *Tafsir Ibnu Katsir*, Jilid 8, Penerjemah M. AbdulGhoffer, et.al. (Bogor : Pustaka Imam Asy-Syafi'i, 2004), h. 242

tanggung jawab agar pekerjaan yang dilakukan merupakan pekerjaan yang halal dan sesuai dengan ajaran Islam. “Bekerja merupakan pengamalan dari perintah syariat Islam. Karenanya, bila dilakukan dengan cara yang benar (halal) untuk mengerjakan sesuatu yang juga halal, bekerja bukan hanya akan menghasilkan harta, melainkan juga mendapatkan pahala dari Allah SWT.”<sup>19</sup>

Bekerja untuk mencari rezeki yang halal merupakan perintah Allah agar manusia dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya. Dalam hal ini, kegiatan bisnis tidak semata-mata berorientasi pada keuntungan (profit), tetapi meliputi pula etika kerja, dan upaya mencari pahala dari Allah SWT.

Selain dari Al-Quran, terdapat pula Hadis yang menganjurkan umat Islam memiliki etos kerja tinggi dan mencari rizki dari hasil kreatifitasnya sendiri, sebagaimana dipahami dari Hadis sebagai berikut:

مَا أَكَلَ أَحَدٌ طَعَامًا قَطُّ، خَيْرًا مِنْ أَنْ يَأْكُلَ مِنْ عَمَلِ يَدِهِ، وَإِنْ نَبِي  
اللَّهِ دَاوُدَ عَلَيْهِ السَّلَامُ كَانَ يَأْكُلُ مِنْ عَمَلِ يَدِهِ (رواه البخاري)

“Tidaklah seseorang makan walaupun sedikit yang lebih baik dari pada makanan yang ia hasilkan dari keringatnya sendiri. Sesungguhnya Nabi Allah Daud, telah makan dari hasil keringatnya sendiri.” (H.R. Bukhari)<sup>20</sup>

Berdasarkan Hadis tersebut di atas, dapat dipahami bahwa bekerja untuk mencari nafkah, dan mencukupi kebutuhan hidup keluarga dengan

<sup>19</sup>Muhammad Ismail Yusanto, dan Muhammad Karebet Wijayakusuma, *Menggagas Bisnis Islam*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2008),h. 26

<sup>20</sup>Abi Abdillah Muhammad bin Ismail Al-bukhari, *Shahih Al-Bukhari, Juz 2*, (Kairo: Maktabah Salafiah, 1403 H), h. 80

jerih payah, dan usahanya sendiri merupakan tindakan yang mulia, dan sangat dianjurkan.

### 3. Tujuan Etos Kerja Islami

Setiap pekerja yang beragama Islam harus dapat menumbuhkan etos kerja secara Islam, karena pekerjaan yang ditekuninya bernilai ibadah. Hasil yang diperoleh dari pekerjaan yang dapat digunakan untuk kepentingan ibadah, termasuk di dalamnya menghidupi ekonomi keluarga.<sup>21</sup>

Menurut Thohir Luth, Al-Qur'an menandakan bahwa yang perlu dicari dari bekerja adalah keutamaan dan keridhaan. Dengan demikian, bekerja bagi seorang muslim harus dilandasi etos yang bertujuan sebagai berikut.

- a. Mencari keridhaan Allah.
- b. Mendapatkan keutamaan (kualitas, hikmah) dari hasil yang diperoleh.

Kalau kedua hal tersebut menjadi landasan sekaligus visi dalam bekerja, maka diperlukan beberapa aktivitas kerja yang positif.<sup>22</sup>

Berdasarkan pendapat di atas, dipahami bawa tujuan etos kerja dalam Islam adalah mencari keridhaan Allah dan mencapai kualitas dari hasil pekerjaan. Dengan adanya etos kerja, maka dapat dicapai hasil pekerjaan yang sesuai dengan ajaran Islam, sehingga kerja yang dilakukan bukan hanya memenuhi kebutuhan materi saja, tetapi merupakan bagian dari ibadah. Etos menjadi dasar terbentuknya perilaku kerja yang berorientasi

---

<sup>21</sup>Thohir Luth, *Antara Perut dan Etos Kerja Dalam Perspektif Islam*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2010), h. 38

<sup>22</sup>Thohir Luth, *Antara Perut dan Etos Kerja*, h. 26

kepada nilai, pencapaian mutu dan kualitas sesuai dengan standar profesi. Dalam kaitannya dengan profesi karyawan sebagai pekerja, maka etos kerja menjadi pendukung seperangkat keterampilan dan keahlian karyawan dalam menjalankan profesinya sebagai pekerja. Tanpa etos kerja, maka perilaku kerja karyawan dapat kehilangan orientasinya terhadap nilai dan standar profesi. Hal ini menjadi penegas bahwa etos kerja merupakan acuan etik bagi karyawan untuk menampilkan perilaku kerja yang bersumber dari aturan dan standar profesi.

#### **4. Indikator Etos Kerja Islami**

Etos kerja seorang muslim dapat dilihat dari perilaku kerja yang ditampilkan yang didasarkan pada pandangan dan keyakinannya terhadap ajaran Islam tentang kerja. Etos kerja Islami yang ditampilkan oleh pekerja muslim dapat dilihat dari perilaku kerja sebagai berikut:

- a. Tekun dalam bekerja.
- b. *Istqomah* dalam bekerja.
- c. Menggunakan waktu sebaik mungkin dalam bekerja.
- d. Ikhlas.
- e. Jujur.
- f. Memiliki komitmen.
- g. Tidak mengenal kata menyerah dalam bekerja.<sup>23</sup>

---

<sup>23</sup>Mardani, *Hukum Bisnis Syariah.*, h. 89

Berdasarkan pendapat di atas, etos kerja Islami dalam penelitian ini mengacu kepada tujuh indikator, yaitu tekun dalam bekerja, *istiqomah*, menggunakan waktu sebaik mungkin dalam bekerja, ikhlas, jujur, komitmen, dan tidak menyerah dalam bekerja. Untuk lebih jelasnya masing-masing indikator diuraikan sebagai berikut:

a. Tekun dalam bekerja

Etos kerja Islami terlihat dari ketekunan yang ditunjukkan dalam bekerja. Menurut Toto Tasmara etos kerja Islami diwujudkan dalam kesungguhan mengerahkan seluruh asset, pikiran dan dzikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (*khoirul Ummah*).<sup>24</sup>

Ketekunan dalam berkerja mengandung arti bahwa kerja bukan sekedar menjalankan rutinitas dan kewajiban, tetapi juga keinginan memperoleh hasil yang terbaik. Ketekunan dalam bekerja sejalan dengan konsep *itqan* yang berarti proses pekerjaan yang bersungguh-sungguh, akurat dan sempurna. seorang Muslim yang memiliki kepribadian Qurani, akan menunjukkan etos kerja yang bersikap dan berbuat menghasilkan segala sesuatu secara sungguh-sungguh dan tidak pernah mengerjakan sesuatu setengah hati (*mediocre*).<sup>25</sup>

Pekerja muslim yang memiliki etos kerja Islami memandang kerja sebagai ibadah. Hal ini mendorong timbulnya ketekunan dalam bekerja

---

<sup>24</sup>Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islam.*, h.15

<sup>25</sup>Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, h. 16

sebagai bagian dari mencari karunia Allah, dan bermanfaat bagi orang yang bukan hanya berdimensi duniawi, tetapi juga ukhrawi.

b. *Isiqomah* dalam bekerja

*Isiqomah* dalam bekerja menggambarkan konsistensi dalam bekerja walaupun menghadapi banyak kendala dan tantangan. Konsisten dalam bahasa Arab maksudnya *istiqamah*. Dalam *Mufarradat Ar-Raghib* yang dikutip oleh Zainal Abidin, *istiqamah* atau konsisten didefinisikan sebagai terus-menerus berada di atas landasan yang lurus.<sup>26</sup>

Konsisten dalam bekerja artinya kemampuan untuk tidak berubah-ubah, sesuai dengan tujuan organisasi, kesesuaian antara aturan dengan pelaksanaan, kesesuaian antara rencana program dengan pelaksanaan program dalam melaksanakan pekerjaan di organisasi untuk membangun kedisiplinan bekerja, ketaatan pada peraturan, tata tertib kerja, dan perintah berdasarkan aturan yang telah ditetapkan.<sup>27</sup>

Pribadi muslim yang profesional dan berakhlak memiliki sikap konsisten, yaitu kemampuan untuk bersikap taat asas, pantang menyerah, dan mampu mempertahankan prinsip serta komitmennya walau harus

---

<sup>26</sup>Danial Zainal Abidin, *Al-Qur'an for Life Excellence Tips-tips Cemerlang dari Al-Quran*, Penerjemah Melvi Yendra, (Bandung: Mizan Pustaka, 2008), h. 212

<sup>27</sup>Bob Waworuntu, *Perilaku Organisasi: Beberapa Model dan Submodel*, (Jakarta: Yayasan Pustaka Obor, 2016), h. 103

berhadapan dengan risiko yang membahayakan dirinya. Mereka mampu mengendalikan diri dalam mengelola emosinya secara efektif.<sup>28</sup>

*Istiqomah* dalam bekerja diperlukan untuk stabilitas usaha dan menunjang produktivitas sesuai dengan pencapaian target yang ditetapkan manajemen. Karyawan yang memiliki sikap *istiqomah* dalam bekerja akan menunjukkan perilaku yang taat asas dan komitmen menjalankan pekerjaan sesuai dengan tata tertib yang ditetapkan manajemen.

c. Menggunakan waktu sebaik mungkin dalam bekerja

Salah satu esensi dan hakikat dari etos kerja adalah cara seseorang menghayati, memahami, dan merasakan betapa berharganya waktu. Dia sadar waktu adalah netral dan terus merayap dari detik ke detik dan dia pun sadar bahwa sedetik yang lalu tak akan pernah kembali kepadanya.<sup>29</sup>

Ruang dan waktu di mana manusia bekerja di transformasikan oleh ibadah-ibadah sehingga ikut menentukan makna etis bagi kerja dalam konteks Islam.<sup>30</sup> Seorang muslim bagaikan kecanduan waktu. Dia tidak mau ada waktu yang terbuang tanpa makna. Baginya, waktu adalah rahmat yang tidak terhitung. Pengertian terhadap makna waktu merupakan rasa tanggung jawab yang sangat besar atas kemuliaan hidupnya. Sebagai konsekuensinya, dia menjadikan waktu sebagai

---

<sup>28</sup>Muhammad Djakfar, *Etika Bisnis Menangkap Spirit Ajaran Langit dan Pesan Moral Ajaran Bumi*, (Jakarta: Penebar Plus, 2012), h. 99

<sup>29</sup>Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, h. 96

<sup>30</sup>Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami*, h. 106

wadah produktivitas. Sadar untuk tidak memboroskan waktu, setiap pribadi muslim yang memiliki etos kerja tinggi akan segera menyusun tujuan, membuat perencanaan kerja, kemudian melakukan evaluasi atas hasil kerjanya.<sup>31</sup>

Waktu bagi pekerja muslim hendaknya dipergunakan sebaik-baiknya untuk mengerjakan hal yang bermanfaat. Pemanfaatan waktu dengan baik menjadi salah satu indikator pekerja muslim dapat mencapai prestasi. Dalam dunia kerja, pembagian waktu kerja harus ditetapkan untuk menunjang efektifitas kinerja karyawan. Pemanfaatan waktu yang baik ditandai dengan tidak menunda pekerjaan, sehingga pekerjaan banyak yang terbengkalai dan tidak maksimal.

#### d. Ikhlas

Salah satu kompetensi moral yang dimiliki seorang yang berbudaya kerja Islamiitu adalah nilai keikhlasan. Sikap ikhlas bukan hanya *output* dari cara dirinya melayani, melainkan juga *input* atau masukan yang membentuk kepribadiannya didasarkan pada sikap yang bersih. Bahkan, cara dirinya mencari rezeki, makanan dan minuman yang masuk ke dalam tubuhnya, adalah bersih semata-mata.<sup>32</sup>

Bekerja ikhlas berarti bekerja dengan niat hanya menghendakikeridhaan Allah Swt. Artinya, dalam melaksanakanpekerjaan tidak ada yang melatarbelakangi, kecuali karenamengharapkan ridha Allah Swt. Memandang tugasnya sebagai

---

<sup>31</sup>Muhammad Djakfar, *Etika Bisnis.*, h.97

<sup>32</sup>Muhammad Djakfar, *Etika Bisnis.*, h. 99

pengabdian kepada-Nya. Bekerja dengan ikhlas berarti melaksanakan pekerjaannya secara profesional dengan motivasi utamanya untuk melaksanakan pekerjaan sesuai *amanah* yang harus ditunaikannya.<sup>33</sup>

Keikhlasan dalam bekerja dibutuhkan untuk memberi pelayanan yang baik terhadap orang lain, khususnya rekan kerja dan organisasi yang menjadi wadah pekerjaan. Keikhlasan dalam bekerja terlihat dari perilaku kerja yang tidak hanya mengharapkan imbalan materi, tetapi juga ingin memperoleh pahala dan karunia dari Allah Swt.

#### e. Jujur

Sikap jujur mencerminkan kualitas keimanan seseorang yang kuat. Karena kekuatan iman inilah yang menjadikan ia dapat menjaga sikap dan perilakunya. Pribadi yang beriman hanya memprioritaskan perilakunya pada hal yang baik dan bermanfaat. Ia sadar bahwa berbohong menipu, atau hal-hal lain yang tidak jujur akan merugikan dalam berinteraksi di dalam pekerjaan atau kehidupan.<sup>34</sup>

Jujur dalam bekerja bukan hanya merupakan tuntutan melainkan juga ibadah. Seorang muslim yang dekat dengan Allah akan bekerja dengan baik untuk dunia dan akhirat.<sup>35</sup>

Pekerja muslim yang jujur akan menghindari segala bentuk penipuan, kebohongan dan perilaku lain yang tidak sesuai dengan ajaran Islam serta peraturan organisasi. Sikap jujur tersebut menuntun

---

<sup>33</sup>Eko Jalu Santoso, *Good Ethos 7 Etos Kerja Terbaik dan Mulia*, (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2012), h.132-133

<sup>34</sup>Eko Jalu Santoso, *Good Ethos.*, h.32

<sup>35</sup>Cihwanul Kirom, Etos Kerja dalam Islam, *Tawazun: Journal of Sharia Economic Law*, Volume 1, Nomor 1, Maret 2018, h. 66

perilaku kerja yang taat asas, dan nilai-nilai moral yang berlaku di tempat kerja serta lingkungan masyarakat. Kejujuran terlihat dari penyampaian informasi sesuai dengan realitas yang sebenarnya, dan tidak melakukan manipulasi untuk kepentingan memperoleh materi.

f. Memiliki komitmen

Komitmen adalah keyakinan yang mengikat (*aqad*) sedemikian kukuhnya sehingga membelenggu seluruh hati nuraninya dan kemudian menggerakkan perilaku menuju arah tertentu yang diyakininya (*i'tiqad*)<sup>36</sup>

Komitmen merupakan kekuatan identifikasi individu yang berada dalam sebuah organisasi. Jika seseorang memiliki komitmen untuk organisasi, ia akan memiliki identifikasi yang kuat dengan organisasi, memiliki nilai-nilai keanggotaan, setujuan dengan tujuan dan sistem nilai, kemungkinan akan tetap didalamnya, dan akhirnya siap untuk bekerja keras demi organisasinya.<sup>37</sup>

Komitmen kerja terlihat dari perilaku dan ucapan karyawan yang memihak organisasi tempatnya bekerja, serta keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Dengan adanya komitmen kerja maka karyawan secara psikologis memiliki ikatan yang sangat kuat untuk tetap bertahan menjadi bagian dari organisasi

---

<sup>36</sup>Cihwanul Kirom, *Etos Kerja dalam Islam*, h. 66

<sup>37</sup>Putri Mauliza, Rusli Yusuf, T.Roli Ilhamsyah, *Pengaruh Etos Kerja Islami dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional Serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai Wilayatul Hisbah Kota Banda Aceh*, dalam *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam*, (Banda Aceh: Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala Banda Aceh) *Volume 2 Nomor 2, September 2016* Issn. 2502-6976, h.190

yang ditandai dengan kemauan dalam mengerahkan semua daya dan upaya untuk kepentingan organisasi. Hal ini juga ditandai juga dengan sikap menjunjung tinggi nilai-nilai dan tujuan organisasi.

g. Tidak mengenal kata menyerah dalam bekerja

Ekonomi Islam memerintah manusia untuk berkreasi dan bekerja dengan baik. Islam mengajarkan umatnya untuk berusaha dan bekerja. Islam mengajarkan umatnya untuk meninggalkan sifat putus asa dan malas.<sup>38</sup>

Ajaran Islam mengajarkan agar tidak putus asa dalam mencapai karunia Allah, dengan tetap berusaha walaupun mengalami kegagalan. Dalam mencari karunia Allah SWT dan berusaha untuk kehidupan dunia, banyak cobaan dan rintangan yang dihadapi. Akan tetapi Allah SWT menjanjikan bahwa dibalik kesulitan ada kemudahan-kemudahan. Dalam berusaha dan berkarya jangan muncul putus asa yang seolah-olah hidup ini berat dan tidak ada jalan keluarnya. Setiap muslim harus yakin bahwa di setiap usaha yang dilakukan ada pertolongan-Nya.<sup>39</sup>

Pekerja muslim memandang kegagalan sebagai ujian dan cobaan yang harus dihadapi dan tetap optimis dalam mengharap karunia Allah Swt. Pekerja muslim tidak cepat putus asa ketika menghadapi kendala

---

<sup>38</sup>Mardani, *Hukum Sistem Ekonomj Islam*, (Jakarta: Rajawali Press, 2017), h. 25

<sup>39</sup>Hardisman, *Tuntunan Akhlak dalam Al-Quran dan Sunnah Membentuk Pribadi Muslim Berkarakter dan Penerapannya pada Etika Kedokteran*, (Padang: Andalas Univercity Press, 2017), h. 116

saat menjalankan tugas, dan memandang bahwa usaha yang dilakukan merupakan bagian dari ikhtiar yang harus dilakukan, sedangkan keputusan akhir berada dalam kekuasaan Allah Swt. Dengan sikap tersebut, maka pekerja muslim merasa tenang karena memiliki sandaran keyakinan yang menjadi acuan dalam bekerja.

## **B. Kinerja Karyawan**

### **1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Noermijati kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.<sup>40</sup>

Kinerja karyawan juga diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>41</sup>

Menurut Sentngono, dalam Abu Fahmi kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi.<sup>42</sup>

---

<sup>40</sup>Noermijati, *Kajian Tentang Aktualisasi Teori Herzberg, Kepuasan Kerja dan Kinerja Spiritual Manajer Operasional*, (Malang: UB Press, 2013), h. 40

<sup>41</sup>Desi Kristanti, dan Ria Lestari Pangastuti, *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*, (Surabaya: Media Sahabat Cendekia, 2019), h. 31

<sup>42</sup>Abu Fahmi, etl, *HRD Syariah Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2014), 179

Arini T. Soemahidwidjojo mengartikan kinerja karyawan sebagai tingkat pencapaian hasil kerja seseorang dalam periode waktu tertentu, sesuai dengan lingkup kewenangan dan tanggung jawabnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi, dan dilakukan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.<sup>43</sup>

Pengertian kinerja karyawan juga dikemukakan oleh Andri Hadiansyah, dan Rini Purnamasari Yanwar yang mengatakankinerja karyawan ialah hasil kerja berdasarkan persyaratan pekerjaan, yang mencakup perilaku yang berasal dari diri sendiri yaitu usaha secara mental (pemikiran) dan fisik, yang bisa dinilai terpisah dari hasil kerja<sup>44</sup>.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu, dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi suatu organisasi, serta tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Kinerja merupakan gambaran dari proses pekerjaan dan posedurmalaksanakannya. Dengan pengertian tersebut, kinerja karyawan dapat dinilai dari cara kerja yang dilakukannya dalam mewujudkan tujuan organisasi, sesuai dengan visi, dan misi organisais tersebut. Oeh karena itu, kinerja karyawan berkaitan dengan aturan dan standar operasional yang ditetapkan oleh organiasi terhadap pekerja atau karyawannya.

---

<sup>43</sup>Arini T. Soemahidwidjojo, *Panduan Praktis Menyusun KPI (Key Performance Indicator)*, h.. 155

<sup>44</sup>Andri Hadiansyah, Rini Purnamasari Yanwar, *Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE*, dalam *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora*, (Jakarta:Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi dan Pekerjaan, Universitas Al Azhar Indonesia ). Vol .3, No. 2, September 2015, h.152.

## 2. Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja merupakan suatu cara untuk menilai pegawai sesuai dengan aktivitas dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya atau dengan kata lain merupakan proses untuk menilai prestasi kerja karyawan dalam melaksanakan tugas pada bidang kerja masing-masing.<sup>45</sup>

Menurut M. Budihardjo penilaian terhadap kinerja karyawan dapat diartikan sebagai upaya guna mengadakan pengukuran atas kinerja dari setiap karyawan perusahaan. Hal ini dikaitkan dengan tingkat produktivitas dan efektivitas kerja dari karyawan tersebut dalam menghasilkan karya tertentu, sesuai dengan *job description* (deskripsi tugas) yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang bersangkutan.<sup>46</sup>

Berdasarkan pendapat di atas, penilaian kinerja karyawan merupakan pengukuran terhadap hasil kerja karyawan selama periode tertentu yang berkaitan dengan produktivitas kerja, standar, dan pencapaian target. Penilaian kinerja karyawan merupakan bagian dari evaluasi sistematis terhadap kinerja dan memahami kemampuan karyawan tersebut sehingga dapat merencanakan pengembangan karir lebih lanjut bagi karyawan yang bersangkutan.

Adapun tujuan dari penilaian kinerja menurut Desi Kristanti, dan Ria Lestari Pangastuti adalah untuk memotivasi karyawan dalam pencapaian sasaran organisasi dan dalam mematuhi standar perilaku yang

---

<sup>45</sup>Noermijati, *Kajian Tentang Aktualisasi Teori Herzberg.*, h. 46

<sup>46</sup>M. Budihardjo, *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan*, (Jakarta: Raih Asa Sukses, 2015), h.13

telah ditetapkan sebelumnya agar membuahkan hasil dan tindakan yang diinginkan.<sup>47</sup>

Menurut Abu Fahmi Penilaian kinerja karyawan bertujuan sebagai berikut:

- a. Meningkatkan prestasi kerja karyawan, baik secara individu maupun sebagai kelompok, sampai setinggi-tingginya dengan memberikan kesempatan pada mereka untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri dalam kerangka pencapaian tujuan perusahaan.
- b. Peningkatan yang terjadi pada prestasi karyawan secara perorangan pada gilirannya akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang direfleksikan dalam kenaikan produktivitas.
- c. Merangsang minat pengembangan pribadi dengan tujuan meningkatkan hasil karya dan prestasi pribadi serta potensi laten karyawan dengan cara memberikan umpan balik pada mereka tentang prestasi mereka.
- d. Membantu perusahaan untuk dapat menyusun program pengembangan dan pelatihan karyawan yang lebih tepat guna. Pada gilirannya usaha ini akan membantu perusahaan untuk mempunyai pasokan tenaga yang cakap dan terampil yang cukup untuk pengembangan perusahaan di masa depan.
- e. Menyediakan alat atau sarana untuk membandingkan prestasi kerja pegawai dengan tingkat gajinya atau imbalannya sebagai bagian dari kebijakan dan sistem imbalan yang baik.

---

<sup>47</sup>Desi Kristanti, dan Ria Lestari Pangastuti, *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan.*, h. 34

- f. Memberikan kesempatan pada pegawai untuk mengeluarkan perasaannya tentang pekerjaan atau hal-hal yang ada kaitannya dengan pekerjaan.<sup>48</sup>

Berdasarkan pendapat di atas, tujuan penilaian kinerja karyawan adalah untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, mendorong minat kerja yang lebih tinggi, dan memperoleh umpan balik dalam keputusan-keputusan promosi, kompensasi dan pengembangan karier. Bagi karyawan, penilaian tersebut menjadi masukan bagi dirinya memperoleh gambaran tentang kemampuan, kelebihan, kekurangan, dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karir.

Hasil penilaian kinerja karyawan menjadi dasar bagi pihak manajemen untuk mengambil keputusan tentang kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutment, seleksi promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari proses dari manajemen sumber daya manusia secara efektif. Dalam kompetisi yang ketat antar karyawan, maka penilaian kinerja menjadi sarana yang objektif untuk memberi reward, promosi dan tunjangan sesuai dengan prestasi kerja yang ditunjukkan.

### **3. Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Setiawan dalam Desi Kristanti, dan Ria Lestari Pangastuti untuk mengukur kinerja karyawan dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

---

<sup>48</sup>Abu Fahmi, etl, *HRD Syariah.*, h. 179

1. Ketepatan penyelesaian tugas. Indikator ini berkaitan dengan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Kesesuaian jam kerja. Indikator ini berkaitan dengan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk atau pulang kerja dan jumlah kehadiran.
3. Tingkat kehadiran. Indikator ini dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.
4. Kerjasama antar karyawan. Indikator ini berkaitan dengan kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.<sup>49</sup>

Berdasarkan pendapat di atas, kinerja karyawan dalam penelitian ini diukur dari empat indikator, yaitu: ketepatan penyelesaian tugas, kesesuaian jam kerja, tingkat kehadiran, kerjasama antar karyawan. Untuk memperjelas konsep dari masing-masing indikator tersebut diuraikan sebagai berikut:

#### 1. Ketepatan Penyelesaian Tugas

Ketepatan penyelesaian tugas merupakan indikator kinerja karyawan yang berkaitan dengan efisiensi waktu kerja dan kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai target. Hal ini berkaitan dengan potensi, dan kemampuan karyawan yang mencakup dua aspek, yaitu:

---

<sup>49</sup>Desi Kristanti, dan Ria Lestari Pangastuti, *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan.*, h.31-32

- a. Pemahaman dan penguasaan pekerjaan. Mampu menyelesaikan tugas dan mengatasi masalah secara mandiri, lebih efektif, dan efisien.
- b. Pengembangan diri. Menyediakan waktu untuk belajar serta mau belajar dari pihak yang lebih memahami.<sup>50</sup>

Berdasarkan pendapat di atas, kinerja karyawan dari segi ketepatan waktu menjalankan tugas berkaitan dengan kemampuan dan kompetensi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan harus memiliki pemahaman, pengetahuan, dan keterampilan menerapkannya di lapangan. Ketepatan karyawan dalam menyelesaikan tugas diperlukan karena manajemen memiliki target yang harus dicapai yang berkaitan dengan operasional perusahaan. Dalam konteks lembaga usaha, maka setiap pekerjaan yang diselesaikan karyawan memiliki nilai ekonomis yang menunjang kelangsungan usaha. Semakin cepat dan tepat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, maka semakin mendukung kemampuan lembaga usaha memperoleh keuntungan, yang dapat berdampak pada kesejahteraan karyawan.

## 2. Kesesuaian jam kerja.

Kesesuaian jam kerja merupakan indikator kinerja yang diukur dari ketepatan waktu masuk atau pulang kerja dan jumlah kehadiran karyawan. Hal ini berkaitan dengan perilaku kerja yang sesuai dengan aturan dan tata tertib yang ditetapkan.

---

<sup>50</sup>Muhammad Lailatul Qodri Z. *Pandan Lengkap Human Resource, dan General Affair HRD & GA*, (Jakarta: Raih Asa Sukses, 2014), h. 170

Kesesuaian jam kerja merupakan jenis penilaian kinerja yang berorientasi pada proses. Melalui sistem ini, kinerja atau prestasi karyawan diukur dengan cara menilai sikap dan perilaku karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Penilaian ini meneliti tugas-tugas yang dilakukan karyawan dan membandingkan perilaku serta sikap yang diperlihatkan dengan standar yang telah ditetapkan untuk setiap tugas yang telah dibebankan padanya.<sup>51</sup>

Manajemen menetapkan standar dan prosedur kerja, serta alokasi waktu yang dibutuhkan. Dalam hal ini karyawan terikat dengan prosedur yang telah ditetapkan manajemen, dan berkewajiban menjalankan tugas sesuai dengan alokasi waktu yang ditetapkan. Penilaian terhadap perilaku kerja karyawan selama proses pelaksanaan tugas merupakan penilaian yang berorientasi pada proses. Pada tahap ini, manajemen dapat melihat dan menilai kinerja yang ditunjukkan karyawan, serta memperoleh umpan balik untuk perbaikan, pemberian sanksi dan *reward*.

### 3. Tingkat kehadiran.

Tingkat Kehadiran atau absensi adalah suatu kegiatan atau rutinitas yang dilakukan oleh pegawai untuk membuktikan dirinya hadir atau tidak hadir dalam bekerjadisuatu instansi. Absensi ini

---

<sup>51</sup>Abu Fahmi, etl, *HRD Syariah.*, h. 181

berkaitan dengan penerapan disiplin yang ditentukan oleh masing-masing perusahaan atau institusi.<sup>52</sup>

Menurut Desi Kristanti, dan Ria Lestari Pangastuti kehadiran di tempat kerja merupakan indikator penting dalam penilaian kinerja karyawan. Tingkat kehadiran dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.<sup>53</sup>

Pencatatan absensi karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Informasi yang mendalam dan terperinci mengenai kehadiran seorang pegawai dapat menentukan prestasi kerja seseorang, gaji, upah, produktivitas, dan kemajuan instansi/lembaga secara umum.

#### 4. Kerjasama antar karyawan

Kerjasama tim adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada jumlah masukan individual. Tim kerja menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi. Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik daripada kinerja per individu di suatu organisasi ataupun suatu perusahaan.<sup>54</sup>

Karyawan merupakan aset penting perusahaan sebagai pengelola operasional program dan kebijakan perusahaan. Oleh karena itu, masing-

---

<sup>52</sup>Triana Prihatinta, Hubungan Tingkat Kehadiran melalui Penerapan Absensi Finger Print terhadap Tingkat Disiplin Kerja Karyawan Kontrak di Politeknik Negeri Madiun, *Jurnal Epicheirisi*, Volume 1 Nomor 1 Tahun 2017, h. 8

<sup>53</sup>Desi Kristanti, dan Ria Lestari Pangastuti, *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan*, h. 32

<sup>54</sup>Eva Silvani Lawasi, Boge Triatmanto, Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan (JMDK)*, Volume 5, No. 1, 2017, h.48

masing harus dapat bekerja sama dan berkordinasi dalam melaksanakan pekerjaan. Kerja sama tersebut bertujuan untuk saling membantu dan mendukung terwujudnya pelayanan yang baik kepada pengguna jasa atau konsumen.

#### **4. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, melainkan selalu berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan, dan tingkat besaran imbalan yang diberikan. Menurut Moehariono kinerja individu pada dasarnya dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu “harapan dengan imbalan, dorongan, kemampuan, kebutuhan persepsi terhadap tugas, persepsi terhadap tingkat penjualan dan kepuasan kerja.”<sup>55</sup>

Menurut Arini T. Soemahidwidjojofaktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu karyawan adalah sebagai berikut:

##### **a. Faktor Internal**

1. Kompetensi individu yang bersangkutan, baik kompetensi teknis maupun kompetensi kepemimpinan dan manajerial.
2. Motivasi individu untuk berprestasi dan mencapai target yang telah ditetapkan

##### **b. Faktor Eksternal**

---

<sup>55</sup>Moehariono, *Pengukuran Kinerja.*, h. 96

1. Budaya organisasi yang mendasari perilaku individu. Budaya organisasi yang ideal adalah budaya yang dapat memberikan dorongan semangat kerja dan semangat berprestasi bagi individu yang berada di dalam organisasi.
2. Ketersediaan sumber daya.
3. Ketersediaan sistem dan teknologi yang memadai.
4. Dukungan manajemen: pemberdayaan karyawan, pendelegasian kepercayaan, umpan balik dari atasan atau manajemen.
5. Strategi organisasi<sup>56</sup>

Berdasarkan pendapat di atas, dapat dikemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti kompetensi dan motivasi karyawan untuk berprestasi mencapai target yang ditetapkan manajemen. Adapun faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu budaya organisasi, ketersediaan sumber daya, dan teknologi, dukungan manajemen dan strategi organisasi.

### **C. Pengaruh Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan**

Makna kerja bagi seorang muslim adalah suatu usaha dengan mengarahkan seluruh potensi yang dimiliki untuk memperoleh karunia Allah Swt, dan memanfaatkannya untuk kepentingan ibadah dan kebaikan. Kerja bagi seorang muslim bukan hanya dipandang sebagai upaya mencari

---

<sup>56</sup>Arini T. Soemahidwidjojo, *Panduan Praktis.*, h.129

materi saja, tetapi usaha memperoleh karunia Allah Swt, dengan menunjukkan sikap profesional, dan kinerja yang baik.

Etos kerja seorang muslim dibentuk oleh iman yang menjadi pandangan hidupnya, yang memberinya norma-norma dasar untuk membangun dan membina muamalahnya. Seorang muslim dituntut oleh imannya menjadi orang yang bertaqwa dan bermoral (jujur, adil, percaya diri, dan terpercaya), berilmu (profesional dalam bidangnya), cerdas, cermat, hemat, rajin, tekun, dan bertekad bekerja sebaik mungkin untuk menghasilkan yang terbaik.<sup>57</sup>

Berdasarkan kutipan di atas, dapat dipahami bahwa etos kerja seorang muslim dibentuk oleh keimanan berpengaruh terhadap kinerja seorang muslim. Pekerja muslim dituntut oleh imannya untuk menampilkan kinerja yang terbaik, yang ditandai dengan profesional dalam bidangnya, cerdas, cermat, hemat, rajin, tekun, dan bertekad bekerja sebaik mungkin untuk menghasilkan yang terbaik.

#### **D. Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual merupakan konseptualisasi tentang hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat untuk memberi penjelasan tentang arah penelitian. Kerangka konseptual dalam penelitian ini disusun dalam bentuk pernyataan bahwa: etos kerja Islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Keeratan hubungan antara kedua variabel menggambarkan penerimaan terhadap indikator masing-masing variabel.

---

<sup>57</sup> Buchari Alma, dan Donni Juni Priansa, *Manajemen Bisnis Syariah*, h. 176

Penyusunan kerangka konseptual didasarkan pada indikator masing-masing variabel penelitian, sehingga terjalin hubungan yang logis berdasarkan teori yang mendasarinya.

**Gambar 1**  
**Kerangka Konseptual Penelitian**

<b>Etos Kerja Islami</b>	<b>Kinerja Karyawan</b>
<b>(X)</b>	<b>(Y)</b>
<p>Indikator:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tekun dalam bekerja           <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kesungguhan mengerahkan seluruh asset, dan pikiran</li> <li>- Kerja bukan sekedar menjalankan rutinitas dan kewajiban, tetapi juga keinginan memperoleh hasil yang terbaik</li> <li>- Proses pekerjaan dilakukan secara sungguh-sungguh, akurat dan sempurna</li> </ul> </li> <li>2. <i>Isiqomah</i> dalam bekerja           <ul style="list-style-type: none"> <li>- Konsistensi dalam bekerja walaupun menghadapi banyak kendala dan tantangan</li> <li>- Kesesuaian antara aturan dengan pelaksanaan</li> <li>- Ketaatan pada peraturan, tata tertib kerja, dan perintah berdasarkan aturan yang telah ditetapkan</li> </ul> </li> <li>3. Menggunakan waktu sebaik mungkin dalam bekerja           <ul style="list-style-type: none"> <li>- Menghayati, memahami, dan merasakan berharganya waktu</li> <li>- Tidak mau ada waktu yang terbuang tanpa makna</li> </ul> </li> <li>4. Ikhlas           <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bekerja dengan niat hanya menghendaki keridhaan Allah Swt dan memandang tugasnya sebagai pengabdian kepada Allah Swt</li> <li>- Melaksanakan pekerjaannya secara profesional pekerjaan sesuai amanah yang harus ditunaikannya</li> </ul> </li> <li>5. Jujur           <ul style="list-style-type: none"> <li>- Menghindari segala bentuk penipuan, kebohongan dan perilaku lain yang tidak sesuai dengan ajaran Islam serta peraturan organisasi</li> <li>- Perilaku kerja yang taat asas, dan nilai-nilai moral yang berlaku di tempat kerja serta lingkungan masyarakat</li> </ul> </li> </ol>	<p>Indikator</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ketepatan penyelesaian tugas           <ul style="list-style-type: none"> <li>- Memahami dan menguasai pekerjaan.</li> <li>- Mampu menyelesaikan tugas dan mengatasi masalah secara mandiri, secara efektif, dan efisien.</li> </ul> </li> <li>2. Kesesuaian jam kerja           <ul style="list-style-type: none"> <li>- ketepatan waktu masuk atau pulang kerja</li> <li>- perilaku kerja yang sesuai dengan aturan dan tata tertib yang ditetapkan</li> <li>- perilaku kerja sesuai alokasi waktu yang ditetapkan.</li> </ul> </li> <li>3. Tingkat kehadiran           <ul style="list-style-type: none"> <li>- kegiatan atau rutinitas yang karyawan hadir di tempat kerja.</li> <li>- Jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu</li> </ul> </li> <li>4. Kerjasama antar karyawan           <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kerjasama tim dalam melaksanakan pekerjaan</li> <li>- Sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi</li> <li>- Saling membantu dan mendukung terwujudnya pelayanan</li> </ul> </li> </ol>

#### 6. Memiliki komitmen

- memiliki identifikasi yang kuat dengan organisasi
- memiliki nilai-nilai keanggotaan organisasi
- setuju dengan tujuan dan sistem nilai organisasi

#### 7. Tidak mengenal kata menyerah dalam bekerja

- Tidak putus asa dalam mencapai karunia Allah, dengan tetap berusaha walaupun mengalami kegagalan
- Meyakini bahwa di setiap usaha yang dilakukan ada pertolongan Allah

### D. Hipotesis

Hipotesis adalah “Jawaban atau dugaan sementara terhadap masalah penelitian, yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris”.<sup>58</sup> “Hipotesis diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul”.<sup>59</sup>

Berdasarkan pendapat di atas, dapat dikemukakan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara atau dugaan sementara dari masalah yang ada didalam penelitian dimana kebenarannya masih dibuktikan oleh peneliti di lapangan penelitian.

Dalam penelitian ini penulis mengajukan tiga hipotesis alternatif (Ha), sesuai dengan banyaknya variabel penelitian, sebagai berikut:

Hipotesis pertama:

Ho: Tidak ada pengaruh etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan BPRS

Aman Sekampung Lampung Timur.

---

<sup>58</sup>Edi Kusnadi, *Metodologi Penelitian Praktis*, (Jakarta, Ramayana Pers, 2005), h. 59

<sup>59</sup>Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*, Cet. Ke-10, (Jakarta, Rineka Cipta, 2010), h. 110

Ha: Ada pengaruh etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan BPRS Aman Sekampung Lampung Timur.

Hipotesis yang peneliti ajukan dalam penelitian ini adalah hipotesis alternatif ( $H_a$ ), yang kebenarannya akan diuji berdasarkan data-data yang terkumpul selama penelitian, dan hasilnya akan dituangkan dalam kesimpulan.

### BAB III

#### METODE PENELITIAN

##### A. Rancangan Penelitian

Jenis penelitian yang peneliti gunakan adalah penelitian kuantitatif. “Penelitian kuantitatif adalah suatu pendekatan yang bersifat objektif, mencakup pengumpulan data dan analisis data kuantitatif serta menggunakan pengujian statistik.”<sup>60</sup> Adapun dilihat dari sifatnya, maka penelitian yang dilakukan oleh peneliti bersifat deskriptif, yaitu “mengadakan deskripsi untuk memberi gambaran yang lebih jelas tentang situasi sosial.”<sup>61</sup>

Berdasarkan pendapat di atas, penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif, yang mendeskripsikan kinerja karyawan dan etos kerja Islami menggunakan data-data kuantitatif dan dianalisis dengan rumus statistik.

##### B. Variabel dan Definisi Operasional Variabel

“Variabel adalah objek penelitian, atau apa saja yang menjadi titik perhatian suatu penelitian.”<sup>62</sup> Penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu variabel bebas (etos kerja Islami) dan variabel terikat (kinerja karyawan).

Definisi operasional variabel merupakan petunjuk bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Definisi operasional adalah “suatu definisi yang diberikan kepada variabel atau konstruk dengan cara memberikan arti, atau menspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel tersebut.”<sup>63</sup>

Mengacu kepada pendapat di atas, maka dalam konteks penelitian ini definisi operasional variabel merupakan petunjuk bagi peneliti untuk menjelaskan variabel yang akan diteliti, yaitu etos kerja Islami dan kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka definisi operasional variabel penelitian ini adalah sebagai berikut :

###### 1. Variabel Bebas

---

<sup>60</sup> Asep Hermawan, *Penelitian Bisnis Paradigma Kuantitatif*, (Jakarta: Grasindo, 2005), h 18

<sup>61</sup> Nasution, *Metode Research*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), h. 24

<sup>62</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), h. 161

<sup>63</sup> Muhammad Nazir, *Metode Penelitian*, (Jakarta; Ghalia Indonesia, 2011). h. 126

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah etos kerja Islami, dengan indikator sebagai berikut:

- a. Tekun dalam bekerja.
- b. *Istiqomah* dalam bekerja.
- c. Menggunakan waktu sebaik mungkin dalam bekerja.
- d. Ikhlas.
- e. Jujur.
- f. Memiliki komitmen.
- g. Tidak mengenal kata menyerah dalam bekerja

## 2. Variabel Terikat

Variabel terikat adalah “variabel penelitian yang diukur untuk mengetahui besarnya efek atau pengaruh variabel lain”.<sup>64</sup> Variabel terikat dalam penelitian ini kinerja karyawan dengan indikator lebih difokuskan pada hasil kerja yang meliputi aspek-aspek sebagai berikut:

- a. Ketepatan penyelesaian tugas. Indikator ini berkaitan dengan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- b. Kesesuaian jam kerja. Indikator ini berkaitan dengan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk atau pulang kerja dan jumlah kehadiran
- c. Tingkat kehadiran. Indikator ini dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.
- d. Kerjasama antar karyawan. Indikator ini berkaitan dengan kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

---

<sup>64</sup>Muhammad Nazir, *Metode Penelitian.*, h. 126

## C. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

### 1. Populasi

“Populasi adalah “keseluruhan keseluruhan unit atau individu dalam ruang lingkup yang ingin diteliti.”<sup>65</sup> Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BPRS Aman Syariah Sekampung yang berjumlah 24 orang.

### 2. Sampel dan Teknik Total Sampling

Sampel adalah “sebagian atau wakil populasi yang diteliti”<sup>66</sup> Sedangkan Teknik Sampling adalah “cara pengumpulan data dengan jalan mencatat atau meneliti sebagian kecil saja dari seluruh elemen yang menjadi objek peneliti”<sup>67</sup>“Jika jumlah anggota subjek dalam populasi hanya meliputi antara 100 hingga 150 orang, dan dalam pengumpulan data menggunakan angket, sebaiknya subjek sejumlah itu diambil seluruhnya.”<sup>68</sup>

Berdasarkan pendapat di atas, maka keseluruhan populasi dalam penelitian yang berjumlah 24 orang dijadikan sampel penelitian sebanyak 18 orang sehingga penelitian ini disebut penelitian sampel.

## D. Teknik Pengumpulan Data

### 1. Metode Angket

Angket digunakan untuk meminta keterangan tentang fakta yang diketahui oleh responden atau juga mengenai pendapat dan sikap.”<sup>69</sup>

Jenis angket yang akan peneliti pergunakan dalam penelitian ini adalah angket langsung, dengan konstruksi angket diformulasikan untuk menggali atau merekam data yang diketahui oleh responden. Dalam hal ini, peneliti telah memberikan alternatif jawaban kepada responden, selanjutnya responden memilih salah satu alternatif jawaban,

<sup>65</sup>Sugiharto, *Metode Statistika untuk Bisnis dan Ekonomi*, (Jakarta: Gramedia, 2000), h. 9

<sup>66</sup>Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), h. 174

<sup>67</sup>Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010), Cet. ke-22, h. 28-29

<sup>68</sup>Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian, Edisi Revisi*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), h. 95

<sup>69</sup>Nasution, *Metode Research.*, h. 128

sesuai dengan pengetahuan yang ia miliki. Metode angket digunakan untuk mencari data tentang etos kerja Islam dan kinerja karyawan BPRS Aman Syariah Sekampung. Angket disusun dalam bentuk skala Likert dimana jawaban setiap item instrumen mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif berupa kata-kata, sebagai berikut:

- a. Selalu
- b. Sering
- c. Kadang-kadang
- d. Tidak Pernah<sup>70</sup>

Angket diberikan kepada karyawan. Daftar pertanyaan dalam angket diberikan dengan memberikan tanda silang (X) pada alternatif jawaban yang dianggap sesuai. Hasil angket kemudian dianalisis dengan teknik analisis data kuantitatif.

## 2. Metode Dokumentasi

Dokumentasi adalah “mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, legger, agenda dan sebagainya.”<sup>71</sup> Dokumentasi dalam penelitian ini digunakan untuk mencari data tentang jumlah karyawan, struktur organisasi BPRS Aman Syariah Sekampung.

## E. Instrumen Penelitian

### 1. Rancangan Kisi-Kisi Instrumen

“Kisi-kisi adalah suatu tabel yang menunjukkan hubungan antara hal-hal yang disebutkan dalam baris dengan hal-hal yang disebutkan dalam kolom”.<sup>72</sup> Kisi-kisi penyusunan instrumen menunjukkan hubungan antara variabel yang diteliti dengan sumber data yang akan diambil, metode yang digunakan dan instrumen yang disusun.

<sup>70</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2012), h. 135

<sup>71</sup>Nasution, *Metode Research.*, h. 130

<sup>72</sup>Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian.*, h. 205

Instrumen utama dalam penelitian ini angket yang digunakan untuk memperoleh data etos kerja Islami, dan kinerja karyawan.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas kisi-kisi umum dan kisi-kisi khusus.

- a. Kisi-kisi umum adalah kisi-kisi yang dibuat untuk menggambarkan semua variabel yang akan diukur, dilengkapi dengan semua kemungkinan sumber data, semua metode dan instrumen yang mungkin dipakai.
- b. Kisi-kisi khusus adalah kisi-kisi yang dibuat untuk menggambarkan rancangan butir-butir yang akan disusun untuk suatu instrumen.<sup>73</sup>

Berdasarkan uraian di atas, maka rancangan kisi-kisi instrumen dalam penelitian diperlukan untuk menggambarkan variabel X (etos kerja Islami), dan variabel Y (kinerja karyawan), dilengkapi dengan teknik pengumpulan data yang digunakan. Kisi-kisi instrumen disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian, yang selanjutnya akan digunakan sebagai bahan dalam pengumpulan data di lapangan.

Adapun rancangan kisi-kisi instrumen dalam penelitian ini dijabarkan dalam tabel berikut ini:

**Tabel 1**  
Kisi-Kisi Umum Instrumen Variabel Penelitian tentang  
Etos Kerja Islamidan kinerja karyawan

Variabel Penelitian	Sumber Data	Metode	Instrumen
Etos kerja Islami (X)	Karyawan	Angket	Materi Angket
Kinerj Karyawan (Y)	Karyawan	Angket	Materi Angket

**Tabel 2**  
Kisi-Kisi Khusus Instrumen Variabel Penelitian tentang  
Etos Kerja Islamidan kinerja karyawan

Variabel Bebas	Indikator Variabel	Jumlah	Item
Etos Kerja Islami	a. Tekun dalam bekerja	2	1-2
	b. <i>Istqomah</i> dalam bekerja.	2	3-4

<sup>73</sup>Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian.*, h. 206

<b>Kinerja Karyawan</b>	c. Menggunakan waktu sebaik mungkin dalam bekerja.	2	5-6
	d. Ikhlas.	2	7-8
	e. Jujur.	2	9-10
	f. Memiliki komitmen.	3	11-13
	g. Tidak mengenal kata menyerah dalam bekerja	2	14-15
	a. Ketepatan penyelesaian tugas	4	1-4
	b. Kesesuaian jam kerja	4	5-8
	c. Tingkat kehadiran, kerjasama antar karyawan	4	9-12
	d. Kerjasama antar karyawan	3	13-15

## 2. Pengujian Instrumen

Pengujian instrumen merupakan penyaringan dan pengujian item-item instrumen yang dibuat oleh peneliti untuk mengetahui validitas (kehandalan) dan reliabilitas (ketetapan / kemantapan). Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas item-item angket, peneliti menguji cobakan angket pada responden lain diluar sampel, kemudian hasilnya dianalisis.

### a. Validitas

Agar penelitian ini dikatakan valid maka harus terdapat alat ukur yang dapat dijadikan sebagai acuan, yang mengandung keterkaitan dengan tujuan penelitian.

Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.<sup>74</sup>

Berdasarkan pendapat di atas dapat diketahui bahwa validitas adalah alat ukur yang digunakan untuk mengungkapkan suatu gejala yang sebenarnya yaitu valid atau tidak valid. Selanjutnya untuk mengetahui validitas tiap butir angket yang

<sup>74</sup>Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*. h. 212.

digunakan peneliti mengadakan uji coba kepada responden di luar sampel penelitian selanjutnya diuji dengan menggunakan rumus *produc moment*.

b. Reliabilitas

“Realibilitas menunjuk pada pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik.”<sup>75</sup>

Pengujian reliabilitas menggunakan rumus rumus Spearman-Brown

$$r_i = \frac{2 (r_b)}{1 + r_b}$$

Keterangan:

$r_i$  = reliabilitas internal seluruh instrumen

$r_b$  = korelasi Products moment antara belahan pertama dan belahan kedua<sup>76</sup>:

## F. Teknik Analisis Data

Data-data yang terkumpul selama penelitian, kemudian diolah dan dianalisa dengan menggunakan rumus statistik. Rumus yang akan penulis gunakan adalah rumus regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + bY = a + b_1x_1 + b_2 x_2 + \dots + e$$

Dimana :

Y = subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan

a = Harga Y ketika harga X = 0 (harga konstan).

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angkapeningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada perubahan variabel independen. Bila (+) arah garis naik, dan bila (-) maka arah garis turun.

X = subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.<sup>77</sup>

<sup>75</sup>Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian.*, h. 221

<sup>76</sup>Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2012), h. 359

<sup>77</sup>*Ibid.*, h. 261

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Profil PT. BPRS Aman Syariah Sekampung**

##### **1. Sejarah Berdirinya PT. BPRS Aman Syariah Sekampung**

PT. BPRS Aman Syariah Lampung Timur didirikan berdasarkan Rapat Calon Pemegang Saham pada tanggal 17 Maret 2012 oleh 17 orang calon pemegang saham PT BPRS Aman Syariah Lampung Timur. Mendapatkan badan hukum PT berdasarkan Akta Pendirian PT BPRS Aman Syariah Lampung Timur No. 15 tanggal 11 Pebruari 2014 oleh Notaris Abadi Riyantini, Sarjana Hukum dan pengesahan Badan Hukum PT dari Kementerian Hukum dan Hak Azasi Manusia (Menkumham) Nomor : AHU-10.01982.PENDIRIAN-PT.2014 tanggal 13 Pebruari 2014 serta Surat Otoritas Jasa Keuangan Nomor : S-2/PB.1/2014 tentang Pemberian Izin Prinsip Pendirian PT BPRS Aman Syariah pada tanggal 28 Januari 2014 dan Mulai beroperasi pada tanggal 30 Desember 2014 berdasarkan Surat Otoritas Jasa Keuangan Nomor : S-237/PB.131/2014 tentang Pemberian Izin Usaha pada tanggal 30 Desember 2014. Dalam operasioanalnya PT.BPRS Aman Syariah Lampung Timur dikelola oleh Direksi dan jajaran karyawan dan diawasi oleh Dewan Komisaris. Hasil pengelolaan yang dilakukan oleh Direksi dan pengawasan yang dilakukan Dewan Komisaris serta pengawasan secara syariah oleh

Dewan Pengawas Syariah (DPS) dilaporkan dalam Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS).<sup>78</sup>

Dalam hal ini penulis dapat mengemukakan bahwa PT BPRS Aman Syariah merupakan badan usaha yang berbentuk Perseroan Terbatas ( PT ) dan BPRS merupakan singkatan dari Bank Pembiayaan Rakyat Syariah sedangkan Aman Syariah merupakan nama dari badan usaha tersebut. PT BPRS Aman Syariah merupakan badan usaha dalam bidang perbankan syariah yaitu mengenai pembiayaan dan simpanan pola syariah.

BPRS menjalankan tugas sesuai nilai-nilai islami seperti; tekun,istiqomah,ikhlas,teliti,jujur,komitmen,dan pantang menyerah dengan community bank yaitu melakukan layanan muatan lokal berbagai dimensi. Maka Pendirian PT.BPRS Aman Syariah dengan dengan potensi muatan lokal yaitu Permodalan, Penghimpunan Dana, Penyaluran Dana, Pengurus, Pegawai adalah berasal dari masyarakat Lampung Timur khususnya yang berdomisili di Kecamatan Sekampung.<sup>79</sup>

## **2. Visi dan Misi PT BPRS Aman Syariah Lampung.**

Tujuan Pendirian PT. BPRS Aman Syariah Lampung yaitu untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi masyarakat di wilayah Lampung Timur dan sekitarnya melalui :

---

<sup>78</sup>Dokumentasi,*Anggaran Dasar PT BPRS Aman Syariah*, dikutip pada tanggal 1 Oktober 2019

<sup>79</sup>*Ibid.*

- a. Pemberian etos kerja Islami jasa perbankan bagi pengusaha kecil di pedesaan yang mudah, aman, Islami dengan prinsip bank yang sehat dan sesuai dengan peraturan yang berlaku.
- b. Membuka dan memperluas lapangan dan kesempatan kerja bagi masyarakat.
- c. Berpartisipasi dalam upaya memberantas para pelepas uang (rentenir).
- d. Terciptanya ukhuwah Islamiyah yang semakin berkualitas baik antara nasabah dengan BPR Syariah sebagai pelaksana amaliah, maupun di antara nasabah BPR Syariah.
- e. Mendidik masyarakat untuk selalu memikirkan masa depan dan tidak hanya menguntungkan kepada nasib, namun lebih menekankan kepada usaha.<sup>80</sup>

### 3. Denah Lokasi PT. BPRS Aman Syariah

Denah Lokasi kantor PT. BPRS Aman Syariah Kabupaten Lampung Timur Tahun 2016



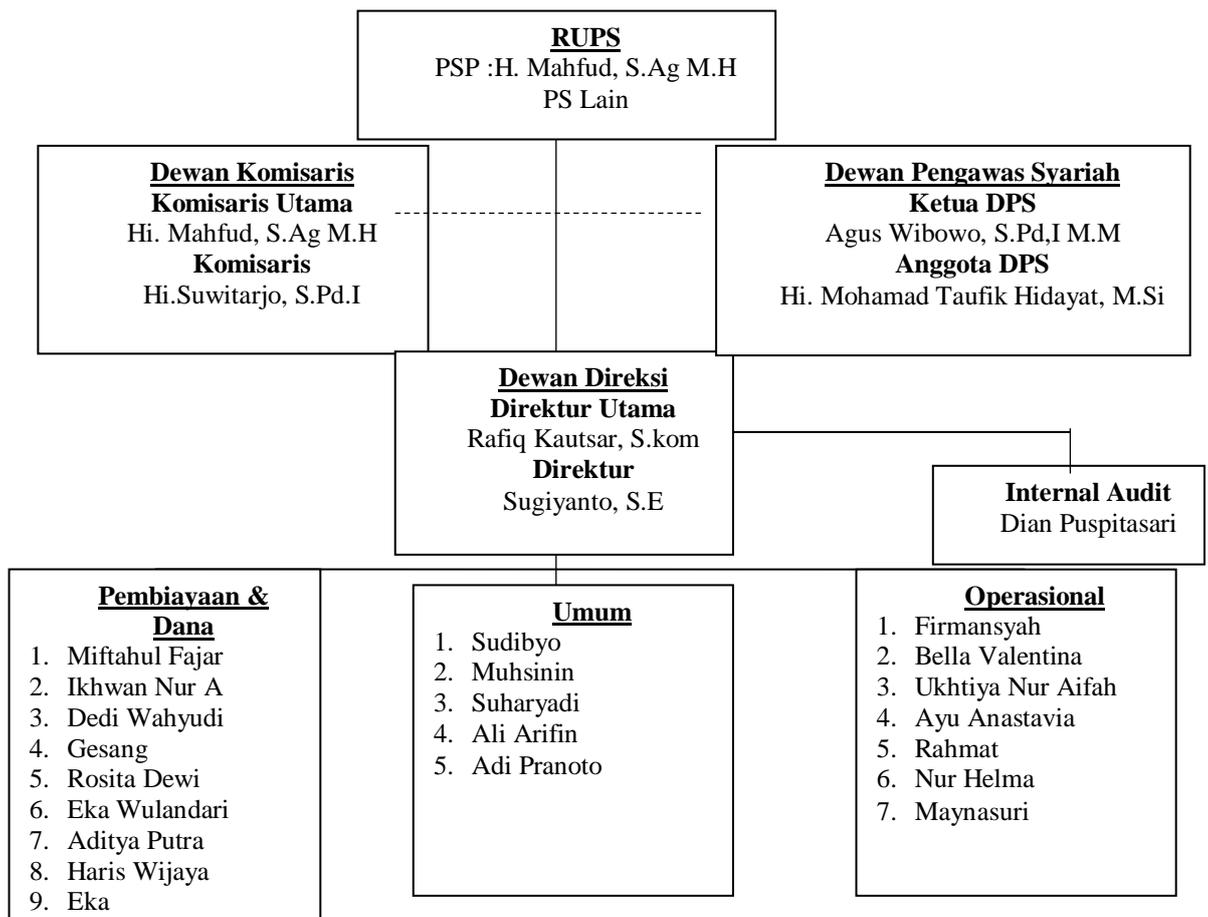
Dilihat dari denah lokasi dapat kita simpulkan bahwa letak kantor PT BPRS Aman Syariah sangat strategis, karena terletak dipinggir jalan

<sup>80</sup>Suwitarjo, Komisaris PT BPRS Aman Syariah Lampung Timur, *Wawancara*, tanggal 1 Oktober 2019

raya Sumbergede yang merupakan jalan utama Kecamatan Sekampung Kabupaten Lampung Timur.<sup>81</sup>

#### 4. Struktur Organisasi PT BPRS Aman Syariah

**Gambar 1.**  
**Susunan Organisasi**  
**BPRS Aman Syariah Kabupaten Lampung Timur 2019.**<sup>82</sup>



<sup>81</sup> *Observasi di BPRS Aman Syariah Sekampung, tanggal 1 Oktober 2019*

<sup>82</sup> *Dokumentasi PT BPRS Aman Syariah, Struktur Organisasi, dikutip pada tanggal 1 Oktober 2019*

## B. Hasil Penelitian

### B.HASIL PENELITIAN

#### 1. Deskripsi Etos Kerja Islami

Data tentang etos kerja Islami diperoleh dari hasil angket yang ditujukan kepada karyawan BPRS Aman Syariah Sekampung yang berjumlah 18 orang. Total butir angket etos kerja Islami berjumlah 15 butir dengan 4 alternatif jawaban, yaitu: Selalu, sering, kadang-kadang dan tidak pernah. Adapun data hasil angket etos kerja Islami adalah sebagai berikut:

**Tabel 3**

**Data hasil Angket Etos Kerja Islami BPRS Aman Sekampung**

No	Nomor Butir Angket												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	4	3	3	4	3	4	4	3	2	4	3	3	2
2	4	3	4	3	3	3	2	2	2	4	3	3	2
3	4	3	4	3	3	2	2	2	4	3	2	2	3
4	4	3	2	3	2	3	2	2	2	4	3	2	2
5	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2
6	3	3	3	3	2	2	2	3	2	4	4	4	4
7	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3
8	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
9	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3
10	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3
11	4	2	3	3	3	2	4	3	2	3	2	3	3
12	4	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3
13	4	3	3	2	2	2	3	4	2	3	3	2	3
14	3	2	2	3	3	3	4	2	2	2	2	2	3
15	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3
17	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3
18	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	4	4
Σ	62	48	51	50	47	49	51	49	42	56	47	51	52

Sumber: Angket Etos Kerja Islami

Berdasarkan data di atas, diketahui bahwa etos kerja islami masih lemah pada indikator keikhlasan,jujur dan komitmen.Selanjutnya untuk mengetahui kategori etos kerja Islami menjadi tinggi, sedang dan rendah dilakukan perhitungan interval kelas dengan rumus sebagai berikut:

$$R = \frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{\text{Jumlah Kategori}}$$

Skor tertinggi angket etos kerja Islami adalah 48 dan skor terendahnya 36, sehingga perhitungan interval kelasnya adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} R &= \frac{48 - 36}{3} \\ &= \frac{12}{3} \\ &= 4 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diketahui interval kelas angket etos kerja Islami sebesar 4.Setelah diketahui nilai intervalnya maka dibuat tabel distribusi frekuensi untuk mengetahui masing-masing kategori sebagai berikut:

**Tabel 4**  
**Distribusi Frekuensi Angket Etos Kerja Islami**

No	Interval Kelas	Frekuensi	Kategori	Persentase
1	44-48	3	Tinggi	16,67
2	40-43	10	Sedang	55,56
3	36-39	5	Rendah	27,77
Jumlah		18		100 %

Sumber: Angket Etos Kerja Islami

Berdasarkan tabel di atas diketahui dari 18 karyawan BPRS Aman Sekampung yang menjadi subjek penelitian sebanyak 3 orang (16,67%) yang menunjukkan etos kerja Islami tinggi, 10 orang (55,56%) yang menunjukkan etos kerja Islami sedang, dan 5 orang (27,77%) yang menunjukkan etos kerja Islami rendah. Dengan demikian secara umum etos kerja Islami karyawan BPRS Aman Sekampung berada pada kategori sedang.

## 2. Deskripsi Kinerja Karyawan

Data tentang kinerja karyawan BPRS Aman Sekampung diperoleh dari hasil angket yang ditujukan kepada karyawan yang berjumlah 18 orang. Total butir angket etos kerja Islami berjumlah 15 butir dengan 4 alternatif jawaban, yaitu: Selalu, sering, kadang-kadang dan tidak pernah.

Adapun data hasil angket kinerja karyawan BPRS Aman Sekampung adalah sebagai berikut:

**Tabel 5**  
**Data hasil Angket Kinerja Karyawan BPRS Aman Sekampung**

No	Nomor Butir Angket												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	4	3	3	4	2	2	2	3	2	2	3	4	2
2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2
3	3	2	2	2	3	2	3	2	4	3	3	2	3
4	3	2	2	2	2	1	2	3	3	3	2	2	3
5	3	2	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	4
6	2	3	2	2	2	1	3	2	3	3	3	3	4
7	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2
8	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3
9	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3
10	3	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	3
11	3	2	2	2	3	2	3	2	4	2	2	2	3

12	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3
13	4	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3
14	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3
15	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3
16	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3
17	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2
18	2	2	3	3	2	1	3	2	2	2	3	3	2
Σ	54	41	41	42	42	35	46	42	46	46	46	43	51

Sumber: Angket Kinerja Karyawan BPRS Aman Sekampung

Berdasarkan data di atas, diketahui kinerja karyawan masih lemah pada ketepatan tugas dan tingkat kehadiran beserta kerjasama. selanjutnya untuk mengetahui kategori kinerja karyawan BPRS Aman Sekampung menjadi baik, cukup dan kurang dilakukan perhitungan interval kelas dengan rumus sebagai berikut:

$$R = \frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{\text{Jumlah Kategori}}$$

Skor tertinggi angket kinerja karyawan adalah 41 dan skor terendahnya 32, sehingga perhitungan interval kelasnya adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} R &= \frac{41 - 32}{3} \\ &= \frac{9}{3} \\ &= 3 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diketahui interval kelas angket etos kinerja karyawan sebesar 3. Setelah diketahui nilai intervalnya maka dibuat tabel distribusi frekuensi untuk mengetahui masing-masing kategori sebagai berikut:

**Tabel 6**  
**Distribusi Frekuensi Angket kinerja karyawan**

No	Interval Kelas	Frekuensi	Kategori	Persentase
1	38-41	9	Baik	50%
2	35-37	6	Cukup	33,33%
3	32-34	3	Kurang	16,66%
<b>Jumlah</b>		<b>18</b>		100 %

Sumber: Angket Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas diketahui dari 18 karyawan BPRS Aman Sekampung yang menjadi subjek penelitian sebanyak 9 orang (50%) yang kinerjanya baik, 6 orang (33,33%) yang kinerja cukup, dan 3 orang (16,66%) yang kinerjanya kurang. Dengan demikian secara umum kinerja karyawan BPRS Aman Sekampung berada pada kategori baik.

### C. Analisis Data

#### 1. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan  $r_{\text{hitung}}$  (tabel *related item-total correlation*) dengan  $r_{\text{tabel}}$  (tabel product moment dengan signifikansi 0,05) untuk *degree of freedom* (df) = n-2, dimana n= adalah jumlah sampel uji coba sebanyak 7 responden, dengan signifikansi 5% sehingga diperoleh nilai (df) 7-2=5 didapatkan angka  $r_{\text{tabel}} = 0,878$ . Butir angket dinyatakan valid apabila  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ ,

Hasil  $r_{\text{hitung}}$  dari 15 butir angket pada variabel independen (X) dinyatakan valid semua karena memiliki nilai  $r_{\text{hitung}} \geq r_{\text{tabel}}$  dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 7  
 Hasil Uji Validi ButirAngket Etos Kerja Islami

Butir Angket	R <sub>-hitung</sub>	R-tabel (5%)	Keterangan
1	0,923	0,878	Valid
2	0,955	0,878	Valid
3	0,923	0,878	Valid
4	0,927	0,878	Valid
5	0,899	0,878	Valid
6	0,899	0,878	Valid
7	0,939	0,878	Valid
8	0,974	0,878	Valid
9	0,891	0,878	Valid
10	0,917	0,878	Valid
11	0,974	0,878	Valid
12	0,917	0,878	Valid
13	0,891	0,878	Valid
14	0,974	0,878	Valid
15	0,917	0,878	Valid

Berdasarkan tabel di atas, diketahui dari hasil pengujian setiap butir angket etos kerja Islami, semua butir angket dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mencari data di lapangan.

Tabel 8  
Hasil Uji Validi ButirAngket Kinerja Karyawan

Butir Angket	R <sub>-hitung</sub>	R <sub>-tabel</sub> (5%)	Keterangan
1	0,925	0,878	Valid
2	0,913	0,878	Valid
3	0,925	0,878	Valid
4	0,896	0,878	Valid
5	0,925	0,878	Valid
6	0,896	0,878	Valid
7	0,950	0,878	Valid
8	0,896	0,878	Valid
9	0,950	0,878	Valid
10	0,882	0,878	Valid
11	0,913	0,878	Valid
12	0,913	0,878	Valid
13	0,882	0,878	Valid
14	0,950	0,878	Valid
15	0,913	0,878	Valid

Berdasarkan tabel di atas, diketahui dari hasil pengujian validitas setiap butir angket kinerja karyawan, semua butir angket dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mencari data di lapangan.

## 2. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mendapatkan data yang realibel atau andal. Data dikatakan andal jika jawaban responden terhadap angket konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *cronbach alpha* menggunakan SPSS 22 for windows. Jika nilai *r-alpha* positif dan lebih besar dari *r-tabel*, maka butir yang diuji dinyatakan realibel. Tetapi jika nilai *r-alpha* lebih kecil dari *r-tabel* atau bertanda negatif, maka butir yang diuji dinyatakan tidak realibel, dan harus dikeluarkan dari proses berikutnya.

Hasil uji reliabilitas dengan menggunakan SPSS 22 for windows, dinyatakan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 9  
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Koefisien Alpha	$r_{\text{tabel}}$	Keterangan
Etos Kerja Islami	0,989	0,878	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,983	0,878	Reliabel

Sumber: Diolah dari data hasil uji coba angket Etos Kerja Islami dan Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan, koefisien alpha untuk variabel etos kerja islami sebesar 0,989, dan kinerja karyawan sebesar 0,983. Keseluruhan nilai tersebut di atas batas nilai  $r_{\text{tabel}}$  pada taraf signifikansi 0,5% yang berarti dapat diterima sehingga dapat dikatakan angket memenuhi kriteria reliabilitas.

### 3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui terpenuhinya persyaratan statistik dalam penggunaan model regresi sebagai analisis data.

#### a.. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dimaksudkan untuk mendeteksi apakah data yang akan digunakan sebagai acuan pengujian hipotesis merupakan data empirik. Dengan kata lain, apakah data yang diperoleh berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan rumus Kolmogorof Smirnof (K-S) dengan terlebih dahulu mengajukan hipotesis sebagai berikut:

$H_0$  : Data berdistribusi normal

$H_a$  : Data tidak berdistribusi normal

Kriteria pengujian:

Jika signifikansi  $>0,05$  maka  $H_0$  diterima

Jika nilai probabilitas  $<0,05$  maka  $H_0$  ditolak.<sup>83</sup>

Hasil pengujian normalitas data menggunakan SPSS 22 sebagaimana dalam tabel di bawah ini:

---

<sup>83</sup>Dwi Priyatna, *SPSS 22: Pengolahan Data Terpraktis*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2014), h.74

**Tabel 10**  
Output SPSS untuk Uji Normalitas  
Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		18
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,000000
	Std. Deviation	2,04266929
Most Extreme Differences	Absolute	0,129
	Positive	0,129
	Negative	-0,120
Test Statistic		0,129
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Diolah dari data Etos kerja Islam dan Kinerja Karyawan  
Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diketahui bahwa nilai kolom signifikan (*asymp. Sig (2-tailed)*) sebesar 0,200, dengan probabilitas lebih besar dari 0,05, sehingga  $H_0$  diterima. Dengan demikian, persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

#### b. Uji Homogenitas

Uji homogenitas dimaksudkan untuk mengetahui bahwa dua atau lebih kelompok data sampel berasal dari populasi yang memiliki variansi yang sama, sehingga diperoleh estimasi yang akurat terhadap peningkatan variabel dependen.

Uji Homogenitas digunakan untuk mengetahui varian dari populasi sama atau berbeda, sebagai prasyarat dalam analisis Anova. Asumsi yang mendasari dalam Analisis of varians (ANOVA) adalah bahwa varian dari beberapa populasi adalah sama.

Uji homogenitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Levene* dengan terlebih dahulu mengajukan hipotesis sebagai berikut:

Ho : Varian kelompok data tidak homogen

Ha : Varian kelompok data homogen

Kriteria uji :

Jika signifikansi  $< 0,05$  maka Ho diterima (varian tidak homogen)

Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka Ho ditolak (varian homogen).<sup>84</sup>

Hasil pengujian homogenitas menggunakan SPSS 22 for windows sebagaimana dalam tabel di bawah ini:

**Tabel 12**  
Output SPSS Levene Statistic untuk Uji Homogenitas

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
0,3885	1	9	0,550

Sumber: Diolah dari data etos kerja dan kinerja karyawan

Berdasarkan output SPSS di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi variabel etos kerja Islami (Y) berdasarkan variabel kinerja karyawan (X)  $0,550 > 0,05$ , yang H0 ditolak dan Ha diterima, sehingga variabel etos kerja Islami dan kinerja karyawan mempunyai varian yang sama (homogen).

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas.<sup>85</sup> Heteroskedastisitas merupakan salah satu faktor

<sup>84</sup>*Ibid.*, h. 88

<sup>85</sup>Dwi Priyatna, *SPSS 22: Pengolahan Data Terpraktis.*, h.108

yang menyebabkan model regresi linier tidak efisien dan akurat. Selain itu juga mengakibatkan estimasi koefisien regresi terganggu.

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan metode koelasi *Spearman`s rho* dengan dasar pengambilan :

1. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika nilai nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka terjadi heteroskedastisitas.<sup>86</sup>

Pengujian heteroskedastisitas menggunakan SPSS 22 fo windows dengan hasil perhitungan sebagai berikut:

**Tabel 12**  
Output SPSS untuk Uji Heteroskedastisitas  
Variabel Etos Kerja Islami dan Kinerja Karyawan

		Etos Kerja Islami	Kinerja Karyawan	ABS_RES	
Spearman's rho	Etos Kerja Islami	Correlation Coefficient	1,000	0,757**	-0,097
		Sig. (2-tailed)		0,000	0,701
		N	18	18	18
	Kinerja Karyawan	Correlation Coefficient	0,757**	1,000	-0,145
		Sig. (2-tailed)	0,000		0,565
		N	18	18	18
	ABS_RES	Correlation Coefficient	-0,097	-0,145	1,000
		Sig. (2-tailed)	0,701	0,565	
		N	18	18	18

Sumber: Diolah dari data Etos Kerja Islami dan Kinerja Karyawan  
Berdasarkan output di atas diketahui bahwa nilai signifikansi atau Sig. (2-tailed) variabel etos kerja Islam (X) sebesar 0,701, dan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,565. Karena nilai sig. (2-tailed) kedua variabel lebih besar dari nilai 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah atau gejala heteroskedastisitas, sehingga model regresi yang digunakan untuk penelitian ini dapat dilakukan.

<sup>86</sup>*Ibid.*

#### D. Pengujian Hipotesis

Setelah data-data tentang etos kerja Islami, dan kinerja karyawan terkumpul, dan data-data tersebut memenuhi persyaratan uji analisis, maka tahap berikutnya adalah melakukan uji hipotesis sebagai berikut:

H<sub>0</sub>: Tidak ada pengaruh etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan

H<sub>a</sub>: Ada pengaruh etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan

Pengujian hipotesis untuk mengetahui pengaruh etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan dilakukan menggunakan rumus regresi linear sederhana dengan bantuan SPSS 22 for windows. Dari hasil perhitungan diperoleh hasil berikut:

**Tabel 13**  
Model Summary Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Variables Entered/Removed <sup>a</sup>			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	x7, x5, x3, x1, x2, x4, x6 <sup>b</sup>	.	Enter
a. Dependent Variable: y			
b. All requested variables entered.			

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.809 <sup>a</sup>	.655	.413	2.164
a. Predictors: (Constant), x7, x5, x3, x1, x2, x4, x6				

Sumber: Diolah dari data Etos kerja Islami dan Kinerja karyawan

Berdasarkan output di atas, diketahui besarnya nilai korelasi/ hubungan (R) antara variabel etos kerja Islami dan kinerja karyawan sebesar 0,809 dan besarnya presentase pengaruh variabel etos kerja Islami terhadap variabel kinerja karyawan (koefisien determinasi) sebesar 0,655, yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel etos kerja Islami terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 65,5%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel yang lain yang tidak diteliti.

Selanjutnya untuk mengetahui linearitas dari regresi, berdasarkan uji F atau uji nilai Signifikansi (Sig.) dapat dilihat dari output Anova untuk uji linearitas sebagai berikut:

Tabel 14  
Output Anova untuk Uji Linearitas Regresi Berganda

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	88.796	7	12.685	2.710	.075 <sup>b</sup>
	Residual	46.815	10	4.681		
	Total	135.611	17			
a. Dependent Variable: y						
b. Predictors: (Constant), x7, x5, x3, x1, x2, x4, x6						

Untuk melihat pengaruh secara simultan atau secara bersama-sama jika  $\text{sig} > 0,05$   $H_0$  diterima  $X_1, X_2, X_3, X_4, X_5, X_6, X_7$  terhadap  $Y$  pengambilan keputusan menggunakan dua cara:

Jika  $\text{sig} > 0,05$  maka  $H_0$  diterima. Jika  $\text{sig} < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak

Cara kemudian

$F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  terima

$F_{hitung} > F_{tabel}$   $H_0$  ditolak

Hasilnya:

Cara pertama didapatkan sig adalah 0,075 maka  $> 0,05$  sehingga  $H_0$  diterima

Cara kedua dimana  $F_{tabel}$  ( $V_1=k, V_2=n-k$ ) jadi ( $V_1=7, V_2=10$ )

$=3,14$  (lihat tabel  $F$ ). Menggunakan uji satu sisi (5%)  $k$  adalah jumlah variabel independent, dimana  $F$  adalah 2,710. Maka untuk  $F_{hitung} > F_{tabel}$   $H_0$  diterima secara simultan ada pengaruh antara  $x_1, x_2, x_3, x_4, x_5, x_6, x_7$  terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai Sig. linearitas regresi = 0,75 yang berarti lebih besar dari kriteria signifikan (0,05). dengan demikian model persamaan regresi berdasarkan data penelitian adalah signifikan dan model regresi memenuhi kriteria linieritas.

Selanjutnya untuk mengetahui prediksi pengaruh variabel etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari persamaan regresi dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 15**  
Coefficients Regresi Etos kerja Islami dan Kinerja karyawan

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.926	8.084		1.351	.206
	x1	-.109	.708	-.035	-.154	.881
	x2	.208	.810	.063	.257	.802
	x3	.250	.769	.074	.325	.752

	x4	1.068	.660	.394	1.618	.137
	x5	2.627	.933	.729	2.816	.018
	x6	.044	.594	.019	.074	.942
	x7	.749	.694	.281	1.079	.306
a. Dependent Variable: y						

Dari tabel di atas diketahui nilai konstantanya ( $a$ ) sebesar 10.926 dan koefisien regresi  $x_1 = -.109$ ,  $X_2 = .208$ ,  $X_3 = .250$ ,  $X_4 = 1.068$ ,  $X_5 = 2.627$ ,  $X_6 = .044$ ,  $X_7 = .749$

Untuk melihat pengaruh secara parsial atau secara sendiri-sendiri antara  $X_1$  terhadap  $y$ ,  $x_2$  terhadap  $y$ ,  $x_3$  terhadap  $y$ ,  $x_4$  terhadap  $y$ ,  $x_5$  terhadap  $y$ ,  $x_6$  terhadap  $y$ ,  $x_7$  terhadap  $y$ . Pengambilan keputusan menggunakan 2 cara:

### 1. Uji pengaruh $X_1$ terhadap $Y$

Pertama; jika  $\text{sig} > 0,05$  maka  $H_0$  diterima, jika  $\text{sig} < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak

Kedua yakni jika  $-t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  diterima, jika  $t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$  dan  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  ditolak. Cara pertama dari penelitian di atas bahwa  $\text{sig}$  adalah  $0.881 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima

Cara kedua untuk  $t_{\text{tabel}}$  kita melihat di tabel ( $df = n - 1$ ; dua sisi /  $0,025$ )  $= 2.10982$  dan  $t_{\text{hitung}} = -.154$ . Jadi ada di daerah  $H_0$  diterima sehingga adanya pengaruh besar antara  $X_1$  terhadap  $Y$ .

### 2. Uji pengaruh $X_2$ terhadap $Y$

Pertama; jika  $\text{sig} > 0,05$  maka  $H_0$  diterima

Jika  $\text{sig} < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak

Kedua yakni jika  $-t \text{ tabel} < t \text{ Hitung} < t \text{ tabel}$  maka  $H_0$  diterima, jika  $t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$  dan  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  maka  $H_0$  ditolak. Cara pertama dari penelitian diatas bahwa sig adalah  $0.802 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima

Cara kedua untuk t tabel kita melihat di tabel ( $df=n-1$ ; dua sisi /0,025)  $=2.10982$  dan  $t \text{ hitung} = 0.257$ . Jadi ada didaerah  $H_0$  diterima sehingga adanya pengaruh besar antara  $X_2$  terhadap  $Y$ .

### **3. Uji pengaruh $X_3$ terhadap $Y$**

Pertama; jika  $\text{sig} > 0,05$  maka  $H_0$  diterima

Jika  $\text{sig} < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak

Kedua yakni jika  $-t \text{ tabel} < t \text{ Hitung} < t \text{ tabel}$  maka  $H_0$  diterima, jika  $t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$  dan  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  maka  $H_0$  ditolak. Cara pertama dari penelitian diatas bahwa sig adalah  $0.325 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima

Cara kedua untuk t tabel kita melihat di tabel ( $df=n-1$ ; dua sisi /0,025)  $=2.10982$  dan  $t \text{ hitung} = 0.752$ . Jadi ada didaerah  $H_0$  diterima sehingga adanya pengaruh besar antara  $X_3$  terhadap  $Y$ .

### **4. Uji pengaruh $X_4$ terhadap $Y$**

Pertama; jika  $\text{sig} > 0,05$  maka  $H_0$  diterima

Jika  $\text{sig} < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak

Kedua yakni jika  $-t \text{ tabel} < t \text{ Hitung} < t \text{ tabel}$  maka  $H_0$  diterima, jika  $t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$  dan  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  maka  $H_0$  ditolak. Cara pertama dari penelitian diatas bahwa sig adalah  $0.137 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima

Cara kedua untuk t tabel kita melihat di tabel ( $df=n-1$ ; dua sisi /0,025)

$=2.10982$  dan  $t$  hitung =  $1.618$  Jadi ada didaerah  $H_0$  diterima sehingga adanya pengaruh besar antara  $X_4$  terhadap  $Y$ .

### **5. Uji pengaruh $X_5$ terhadap $Y$**

Pertama; jika  $\text{sig} > 0,05$  maka  $H_0$  diterima

Jika  $\text{sig} < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak

Kedua yakni jika  $-t$  tabel  $< t$  Hitung  $< t$  tabel maka  $H_0$  diterima, jika  $t$  hitung  $< -t$  tabel dan  $t$  hitung  $> t$  tabel maka  $H_0$  ditolak. Cara pertama dari penelitian diatas bahwa  $\text{sig}$  adalah  $0.018 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima

Cara kedua untuk  $t$  tabel kita melihat di tabel ( $df=n-1$ ; dua sisi /  $0,025$ )

$=2.10982$  dan  $t$  hitung =  $2.816$  Jadi ada didaerah  $H_0$  ditolak sehingga adanya pengaruh antara  $X_5$  terhadap  $Y$ .

### **6. Uji pengaruh $X_6$ terhadap $Y$**

Pertama; jika  $\text{sig} > 0,05$  maka  $H_0$  diterima

Jika  $\text{sig} < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak

Kedua yakni jika  $-t$  tabel  $< t$  Hitung  $< t$  tabel maka  $H_0$  diterima, jika  $t$  hitung  $< -t$  tabel dan  $t$  hitung  $> t$  tabel maka  $H_0$  ditolak. Cara pertama dari penelitian diatas bahwa  $\text{sig}$  adalah  $0.942 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima

Cara kedua untuk  $t$  tabel kita melihat di tabel ( $df=n-1$ ; dua sisi /  $0,025$ )

$=2.10982$  dan  $t$  hitung =  $0.074$ . Jadi ada didaerah  $H_0$  diterima sehingga adanya pengaruh besar antara  $X_1$  terhadap  $Y$ .

### **7. Uji pengaruh $X_7$ terhadap $Y$**

Pertama; jika  $\text{sig} > 0,05$  maka  $H_0$  diterima

Jika  $\text{sig} < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak

Kedua yakni jika  $-t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  diterima, jika  $t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$  dan  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  ditolak. Cara pertama dari penelitian diatas bahwa sig adalah  $0.306 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima

Cara kedua untuk t tabel kita melihat di tabel ( $df=n-1$ ; dua sisi /0,025)  $=2.10982$  dan  $t_{\text{hitung}} = 1.079$  Jadi ada didaerah  $H_0$  diterima sehingga adanya pengaruh besar antara  $X_7$  terhadap  $Y$ .

Berdasarkan nilai konstanta dan koefisien regresi tersebut, maka dapat dituliskan persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + b_6X_6 + b_7X_7 + e$$

$$Y = 10.926 - 0.109X_1 + 0.208$$

$$X_2 + 0.250X_3 + 1.068X_4 + 2.627X_5 + 0.044X_6 + 0.749X_7 + e$$

Keterangan:

$a$  = Konstanta

$b_1, b_2, b_3, b_4, b_5, b_6, b_7$  = koefisien regresi

$Y$  = Kinerja Karyawan

$X_1, X_2, X_3, X_4, X_5, X_6, X_7$  = etos kerjaislami

Persamaan regresi di atas dapat digunakan untuk melakukan prediksi nilai variabel dependen (kinerja karyawan), jika nilai variabel  $X$  (etos kerja Islami) atau  $X_1, X_2, X_3, X_4, X_5, X_6, X_7$  ditetapkan. Koefisien  $b$  dinamakan koefisien arah regresi yang menyatakan perubahan rata-rata variabel  $Y$  untuk setiap perubahan variabel etos kerja Islami sebesar satu satuan. Perubahan ini merupakan penambahan bila  $b$  bertanda positif dan penurunan bila  $b$

bertanda negatif. Sehingga dari persamaan tersebut dapat diterjemahkan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 10.926 menyatakan bahwa jika tidak ada etos kerja Islami, maka nilai kinerja karyawan sebesar 10.926.
- b. Koefisien regresi etos kerja Islami sebesar  $-0.109X_1 + 0.208X_2 + 0.250X_3 + 1.068X_4 + 2.627X_5 + 0.044X_6 + 0.749X_7$  atau  $= (4.837X)$  menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai pada etos kerja Islami, maka kinerja karyawan bertambah sebesar  $-0.109X_1 + 0.208X_2 + 0.250X_3 + 1.068X_4 + 2.627X_5 + 0.044X_6 + 0.749X_7$  atau  $= (4.837X)$ .

Dalam contoh nilai butir angket kinerja karyawan nomor 1, yaitu sebesar (41), maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar  $10.926 + 4.837 * (41) = 15.763 * 41 = 646.283$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa rata-rata kinerja karyawan untuk individu pada angket nomor satu mengalami peningkatan sebesar 646.283. Signifikansi pengaruh variabel etos kerja Islami (X) secara terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dilihat  $H_0$  ditolak yang berarti yang berarti variabel etos kerja Islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

### E. Analisis

Menurut Toto Tasmara, etos kerja Islami adalah totalitas kepribadian serta cara mengekspresikan memandang, mayakini, dan memberikan makna terhadap sesuatu yang mendorong dirinya untuk bertindak dan

meraih amal yang optimal (*high performance*)<sup>87</sup> Etos kerja Islami yang ditampilkan oleh pekerja muslim dapat dilihat dari perilaku kerja sebagai berikut: a) Tekun dalam bekerja. b) *Istiqomah* dalam bekerja. c) Menggunakan waktu sebaik mungkin dalam bekerja. d) Ikhlas. e) Jujur. f) Memiliki komitmen. g) Tidak mengenal kata menyerah dalam bekerja.<sup>88</sup>

Maka apabila penerapan etos kerja Islam pada karyawan BPRS Aman Syariah sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka semakin tinggi etos kerja Islam semakin tinggi pula kinerja karyawan karena etos Kerja Islam merupakan suatu manifestasi dari amal shaleh dan mempunyai nilai ibadah yang luhur.

Arini T. Soemahidwidjojo mengartikan kinerja karyawan sebagai tingkat pencapaian hasil kerja seseorang dalam periode waktu tertentu, sesuai dengan lingkup kewenangan dan tanggung jawabnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi, dan dilakukan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.<sup>89</sup> Diketahui bahwa karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi ditandai dengan beberapa hal, antara lain: karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan tepat dan cepat, karyawan bersedia mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan, karyawan sanggup bekerja dalam waktu yang sudah ditentukan, karyawan

---

<sup>87</sup>Toto Tasmara *Membudayakan Etos Kerja Islami* (Jakarta: Gema Insani Pres, 2008) h. 20

<sup>88</sup>Mardani, *Hukum Bisnis Syariah.*, h. 89

<sup>89</sup>Arini T. Soemahidwidjojo, *Panduan Praktis Menyusun KPI (Key Performance Indicator)*, h.. 155

dapat bekerjasama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan atau suatu tugas yang ditentukan oleh perusahaan.

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh etos kerja islami. Seorang karyawan BPRS Aman Syariah Sekampung yang memiliki etos kerja yang tinggi menggambarkan semangat kerja yang tinggi pula, dan memiliki disiplin kerja yang tinggi akan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik/tinggi. Apabila dikaitkan dengan situasi kehidupan manusia yang sedang membangun, maka etos kerja yang tinggi akan dijadikan sebagai persyaratan yang mutlak, yang ditumbuhkan dalam kehidupan. Karena hal itu akan membuka pandangan dan sikap kepada manusianya untuk menilai tinggi terhadap kerja keras dan sungguh-sungguh, sehingga dapat mengikis kerja yang asal-asalan.

Sementara itu, tekun, istiqomah, ikhlas, teliti, jujur, komitmen, dan pantang menyerah yang tinggi ditunjukkan dari sikap seseorang karyawan melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab.

Kinerja yang ditampilkan karyawan tidak terlepas dari berbagai faktor yang mempengaruhinya, baik faktor internal, maupun eksternal. Etos kerja Islami merupakan dua faktor internal yang determinasinya dapat mendorong kinerja karyawan muslim. Etos kerja Islami merupakan karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan aqidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya. Aqidah itu terbentuk oleh pemahaman yang diperoleh dari ajaran wahyu dan akal yang

bekerja sama secara proporsional. Aqidah menjadi sumber motivasi dan sumber acuan nilai dalam kerja.<sup>90</sup>

Kerja bagi seorang muslim adalah suatu usaha dengan mengerahkan seluruh potensi yang dimiliki untuk memperoleh karunia Allah Swt, dan memanfaatkannya untuk kepentingan ibadah dan kebaikan. Kerja bagi seorang muslim bukan hanya dipandang sebagai upaya mencari materi saja, tetapi usaha memperoleh karunia Allah Swt, dengan menunjukkan sikap profesional, dan kinerja yang baik.

Penelitian ini berupaya menjawab rumusan masalah, yaitu: Apakah ada pengaruh etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan BPRS Aman Syariah Sekampung dan bagaimanakah pengaruhnya. Dari hasil pengujian hipotesis menggunakan model regresi linear berganda diperoleh persamaan regresi  $Y = 10.926 + (-0.109X_1) + 0.208X_2 + 0.250X_3 + 1.068X_4 + 2.627X_5 + 0.044X_6 + 0.749X_7 + e$ . Kostanta sebesar 10.926 menyatakan bahwa jika tidak ada etos kerja Islami, maka nilai kinerja karyawan sebesar 10.926. Koefisien regresi sebesar 4.837 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai pada etos kerja Islami, maka kinerja karyawan bertambah sebesar 4.837. Persamaan regresi tersebut dapat digunakan untuk melakukan prediksi nilai variabel dependen (kinerja karyawan), jika nilai variabel X (etos kerja Islami) ditetapkan. Koefisien  $b$  dinamakan koefisien arah regresi yang menyatakan perubahan rata-rata variabel Y untuk setiap perubahan variabel etos kerja Islami sebesar satu satuan. Perubahan ini

---

<sup>90</sup>Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami*, (Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2004), h. 234

merupakan penambahan bila  $b$  bertanda positif dan penurunan bila  $b$  bertanda negatif.

Signifikansi pengaruh variabel etos kerja Islami (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Dengan demikian etos kerja Islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Korelasi (R) antara variabel etos kerja Islami dan kinerja karyawan sebesar 0,809 dan besarnya presentase pengaruh variabel etos kerja Islami terhadap variabel kinerja karyawan (koefisien determinasi) sebesar 0,655, yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel etos kerja Islami terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 65,5%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel yang lain yang tidak diteliti.

Dari hasil penelitian dan wawancara peneliti kepada responden dan manager. Menurut bapak sugiyanto, selaku manager bank aman syariah: Bahwa etos kerja islami adalah suatu pandangan bagaimana melakukan kegiatan yang bertujuan mendapatkan hasil atau mencapai kesuksesan dengan disertai selalu diniatkan untuk beribadah kepada Allah SWT, sehingga hasilnya memberkahi. etos kerja yang ditanamkan di bank aman syariah adalah *Amaliah yaumuliah* yaitu hari beramal sholeh: seperti amalah sholat jamaah sholat lima waktu, pengajian, rapat koordinasi dan lain-lain<sup>91</sup>.

Untuk menumbuh etos mengarahkan mereka untuk mengkaji lagi tentang etos kerja islami, kemudian mengingatkan tentang etos kerja islam setiap kali briefing sebelum memulai kerja, selanjutnya saya nasehati mereka bahwa

---

<sup>91</sup>Sugiyanto, Manager PT BPRS Aman Syariah Lampung Timur, *Wawancara*, 1 oktober 2019, Pukul 10.00 WIB.

bekerja itu adalah kewajiabn karena semua itu adalah tanggungjawab atas keluarganya dan pekerjaannya,menghadiri majelis ilmu majelis dzikir setiap 2 minggu sekali,Pelatihan,his traning dari internal maupun eksternal, namun hal ini tentunya ada beberapa kendala misalnya terkait kehadiran masih adanya keterlambatan hadir, pembukuan tugas kurang sesuai dengan data komputerisasi, kurangnya kesadaran berpenampilan misalnya kartu nama yang seharusnya dipakai,ketika forum rapat terkait tanya jawab karyawan masih enggan untuk bertanya,sehingga terkesan berarti tidak ada masalah dengan kinerja karyawan.

selaku pimpinan atau manger bank aman syariah,tentunya tanpa mengurangi rasa hormat terus melakukan hal yang tebaik untuk para karyawan misalnya dengan menegur, memberikan arahan,memberikan sanksi sampai memberikan pemberhentian jika itu perlu dilakukan. Kinerja karyawan secara pencairan/pembiayaan cukup bagus,sisi laba bagus,untuk deposito atau menabung turun karena momentum lebaran.

Untuk meningkatkan produktivitas karyawan tentu dengan memberikan arahan, kritik dan saran dan lebih jauh dari itu semua adanya penilaian terkhusus karyawan, hal ini dilakukan agar karyawan lebih mengoptimalkan pekerjaan dan tugasnya.Selaku manager juga memperhatikan hal ini yakni dengan adanya absensi finjer print,pembukuan absen, guru ngaji untuk mengajarkan para karyawan,teguran secara lisan maupun tertulis,perjanjian di atas materai hingga pemberhentian kerja.ada banyak perubahan setelah adanya etos kerja,disisi data lebih akurat karena adanya pengecekan kembali sebelum

diserahkan manager, pengecekan Absensi secara tertulis dilakukan satu bulan sekali, sehingga semangat mereka besar, mampu mengerjakan dalam bidangnya masing-masing, hingga kerjasama antar karyawan<sup>92</sup>.

Sedangkan menurut Eka Wuandari, Selaku Customer Service bank aman syariah mengatakan pada saat ini bank aman syariah memang sudah menanamkan etos kerja islami sejak berdirinya bank aman syariah ini namun, banyak sekali hal mungkin membuat kita future dalam menjalaninya, padahal jika mereka memahaminya maka semua yang dikerjakan akan bernilai ibadah. Selaku pimpinan tentu selalu memberikan motivasi, nasehat, arahan dan saran.

Kendala tentunya ada yakni terkait etos kerja islam di bank aman syariah peraturan yang tidak secara tertulis terkadang karyawan mengabaikannya, misalnya senyum, salam, sapa. kurang memperhatikan dalam aspek kedisiplina, misalnya kehadiran sedikitnya ada yang terlambat, aspek komitmen adanya ketidaknyamanan dengan tugas, misalnya dalam pelaksanaan input data komputer terkadang ada sistem error, dari aspek tanggungjawab; kurang tepat waktu mengumpulkan tugas. Selaku customer service baru di bank Terkait kinerja. Pekerjaan yang belum dipahami harus bertanya dengan yang berpengalaman, hal ini menimbulkan pemanfaatan waktu terkendala hanya untuk satu tugas<sup>93</sup>.

Alhamdulillah selama 4 bulan ini cukup baik, karena sudah mampu menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik dan benar. untuk mencapai

---

<sup>92</sup>Sugiyanto, Manager PT BPRS Aman Syariah Lampung Timur, *Wawancara*, 1 oktober 2019, Pukul 10.00 WIB.

<sup>93</sup>Eka Wulandari, Customer Service PT BPRS Aman Syariah Lampung Timur, *Wawancara*, 1 oktober 2019, Pukul 10.00 WIB.

keberhasilan bank karyawan menyadari dan menjalankan setiap peraturan dan perintah dari atasan, lebih giat dalam belajar, mengerjakan tugas dengan hati-hati. secara signifikan etos kerja islam berpengaruh positif bagaimana kinerja customer service lebih menedepankan kepentingan perusahaan dibandingkan dengan kepentingan pribadi, lebih disiplin dalam bekerja, lebih bertanggungjawab terhadap tugas yang diberikan, berkomitmen tinggi dengan memantaskan diri terhadap pekerjaannya sehingga terasa nyaman, senang dan damai. Namun tidak terlepas dari semua itu selaku karyawan tentunya akan selalu mencoba yang terbaik dengan memahami etos kerja islami dan menerapkannya lebih disiplin komitmen dan tanggungjawab yang besar.

Menurut Miftahul Fajar selaku manager marketing juga mengatakan benar apa yang dikatakan oleh pihak manager dan customer service bahwa etos kerja islami sudah tertanam di bank aman syariah, hanya saja memang belum maksimal dalam mengaplikasikannya sehingga kami juga sering melalaikannya.

Ketika adanya etos kerja islam yang tidak dilaksanakan hal yang biasa pimpinan lakukan adalah menegur, dan memberikan peringatan, sampai sanksi berat dengan memberikan tambahan tugas. Dalam pelaksanaan etos kerja tentu adanya kendala contohnya; kinerja marketing yang masih berada dalam posisi dilapangan harus absensi 2 kali beserta lampiran izin surat tugas, menggunakan perlengkapan kantor kurang berhati-hati, kurang dalam memberikan pelayanan

terhadap nasabah, sampai resiko keterlambatan pengumpulan tugas karena harus berhati-hati dalam prosedur penulisan dan pengarsipan data nasabah<sup>94</sup>.

Alhamdulillah kinerja cukup bagus, karena walaupun target nasabah dan pembiayaan relatif besar, namun berkat kerjasama marketing mampu membuahkan hasil yang maksimal. Jika dalam bekerja kurang baik pihak pimpinan biasanya memberikan sanksi teguran baik secara tertulis maupun lisan, dan mengecilkan jangka waktu sampai tugas marketing terselesaikan dengan benar.

Upaya untuk menumbuhkan kinerja karyawan marketing mengikutkan pelatihan tentang etos kerja islami, koreksi tugas dan rapat sederhana kelompok marketing dengan memberikan kajian-kajian ilmu. Adanya penerapan etos kerja islam di bank aman berpengaruh positif, hal ini ditunjukkan dengan adanya keringanan dalam kedisiplinan terkait absensi hari tugas marketing diberikan waktu yang sesuai kesepakatan, menjalankan tugas dengan hati-hati, adanya hal itu komitmen marketing senang berada dalam tugas dan bidanya yang mampu memberikan keberhasilan bank dengan penuh tanggungjawab<sup>95</sup>.

Menurut Bella Valentina selaku marketing bank aman syariah mengatakan menurut saya penerapan etos kerja islam sudah dimulai sejak berdirinya bank aman syariah, tetapi lambat laun penerapan mulai menurun sehingga banyak karyawan yang melalaikannya. kendala pasti ada diantaranya:

---

<sup>94</sup>Miftahul Fajar, Manager Marketing PT BPRS Aman Syariah Lampung Timur, *Wawancara*, 1 oktober 2019, Pukul 10.00 WIB.

<sup>95</sup>Miftahul Fajar, Manager Marketing PT BPRS Aman Syariah Lampung Timur, *Wawancara*, 1 oktober 2019, Pukul 10.00 WIB.

kurang menepati janji terhadap nasabah, tugas yang belum benar karena waktu yang terburu-buru. Langkah-langkah untuk menumbuhkan etos kerja islami mengatakan mencoba. Setelah diterapkannya etos kerja islami di bank aman syariah ada perubahan, tetapi memang tidak mengubah seluruh kebiasaan kita semua. Jika praktikan setiap hari insyaallah semua akan terbiasa melakukannya.

Menurut ayu anastavia karyawan bagian account officer etos kerja islam di bank aman syariah sudah tertanam sejak berdirinya bank aman syariah. namun beberapa pelaksanaannya masih belum maksimal. Selaku Account officer sendiri terkadang lupa memakai name tag, mungkin hal ini belum terbiasa mengingat masih karyawan baru di bank aman syariah. Sehingga sering sekali mendapat teguran, nasehat dari pimpinan.

Dalam mengemban tugas alhamdulillah selesai tepat waktu ketika dimintai pertanggungjawaban pun mampu mempertanggunghkan dengan argumen-argumen dan data yang valid. Mungkin ada beberapa tugas yang baru kenal sehingga terkadang harus menanyakan kepada karyawan yang lebih senior(Lama)<sup>96</sup>.

Selama 4 bulan ini banyak adanya perubahan yang baik karena sedikidemi sedikit mulai belajar dan memahami beberapa tugas. Sanksi tentu ada ketika adanya pelanggaran, hal ini terlihat terkadang yang sering karyawan alami adalah diberikan teguran, nasehat dan diberikan tugas piket selama beberapa hari, piket yang berupa tilawah qur'an bersih-bersih kantor dan

---

<sup>96</sup>Ayu Anastavia, Marketing PT BPRS Aman Syariah Lampung Timur, *Wawancara*, 1 oktober 2019, Pukul 10.00 WIB.

datang lebih awal. untuk meningkatkan kinerja setiap hari adanya motivasi pagi, baca doa bersama pagi dan sore hari, mengikuti pelatihan dan mendatangi majelis ilmu. Secara langsung etos kerja islami sangat berpengaruh bagaimana karyawan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, tepat waktu, munculnya kreativitas dan inovasi, mengedepankan kepentingan bank dengan bersungguh-sungguh.

Menurut ibu alfi selaku nasabah bank aman syariah mengatakan: bank aman syariah dalam menjalankan aktivitas cukup baik, terutama selaku nasabah bank aman syariah merasa nyaman dengan pelayanannya dari segi tutur katanya sangat sopan namun kurang dari segi janji, kurang tepat janji terkadang karyawan ada yang lalai atau lupa sehingga terkesan harus mengingatkan kembali jika ingin menabung, dan terkadang menunggu hingga berjam-jam, hingga ke esokan hari dan memberikan kabar sore hari, etos keislamannya karyawan biasanya mendatangi majelis ilmu ketika hari jumat biasanya 2 minggusekali. Kinerja selama ini alhamdulillah cukup baik, mengingat dalam menabung selalu ditulis dalam buku catatan tabungan dan diberikan kwitansi sesuai dengan prosedur yang ada. Sejauh ini merasakan cukup baik dibandingkan dengan bank-bank yang lain karena tidak adanya potongan bulanan, menjemput setiap seminggu sekali selalu memberikan motivasi dan nasehat kepada nasabahnya<sup>97</sup>.

Menurut bapak danang selaku nasabah juga mengatakan hal yang sama namun ada sedikit perbedaan yakni terkait etos kerja karyawan selalu tertib

---

<sup>97</sup>Ibu Alfi, Nasabah PT BPRS Aman Syariah Lampung Timur, *Wawancara*, 3 oktober 2019, Pukul 12.00 WIB.

dalam prosedur menabung, meskipun kurang tepat janji namun pada hari itu juga karyawan datang, baik janji tersebut ketika hendak menyerahkan tabungan hingga mengambil uang bayaran untuk anak sekolah. kinerja bagus. Sangat berbeda dibandingkan dengan karyawan bank lain. Karyawan sangat akrab dengan nasabah, sehingga mudah menjalin silaturahmi. berbeda dengan karyawan bank lain, mungkin hal ini karena karyawan bank aman syariah mengerti akan hukum dan ketentuan Allah. maksudnya adanya iman dan aqidah dari karyawan bank aman syariah<sup>98</sup>.

Manajer dan para karyawan akan terus menumbuhkan etos kerja islami dan kinerja yang lebih baik lagi, sejauh ini sudah cukup baik dengan adanya pemahaman teori yang lebih diperjelas oleh penulis dengan hal ini maka akan lebih mengulas kembali apa yang masih rendah dalam menanamkan nilai-nilai etos kerja dan penerapan kinerja terhadap karyawan. Tentunya dengan adanya teori ini akan melangkah kinerja yang cukup baik yang akan membawa PT BPRS memiliki kinerja yang profesional.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa teori mengenai pengaruh etos kerja islami terhadap kinerja karyawan dengan fakta yang dilapangan telah sama atau sejalan karena menurut teori pengaruh etos kerja islam terhadap kinerja karyawan adalah bekerja adalah kewajiban, watak/karakter dan kebiasaan, mengerahkan asset, pikiran dan dzikirnya, Perlunya komitmen organisasi, Kedisiplinan yang tinggi dan Tanggung jawab yang besar. Maka etos kerja islami sangat

---

<sup>98</sup>Bapak Danang, Nasabah PT BPRS Aman Syariah Lampung Timur, *Wawancara*, 3 oktober 2019, Pukul 13.00 WIB.

berpengaruh kepada kinerja karyawan bank aman syariah, karena banyak membawa perubahan didalamnya selain membuat manager, customer service, manager marketing, marketing, account officer dan karyawan lain menjadi semangat dalam bekerja, etos kerja islam juga membawa berkah dalam bekerja.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan analisa data dan pengujian hipotesis terhadap variabel Etos Kerja Islami dan Kinerja Karyawan maka dapat disimpulkan:

Ada pengaruh etos kerja Islami dan kinerja karyawan BPRS Aman Syariah Sekampung. Dari hasil pengujian hipotesis menggunakan model regresi linear berganda diperoleh diperoleh persamaan regresi  $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4 + b_5x_5 + b_6x_6 + b_7x_7 + e$ . Kostanta sebesar 10.926 menyatakan bahwa jika tidak ada etose kerja Islami, maka nilai kinerja karyawan sebesar 10.926. Koefisien regresi sebesar 4.837X menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai pada etos kerja Islami, maka kinerja karyawan bertambah sebesar 4.837X. Persamaan regresi tersebut dapat digunakan untuk melakukan prediksi nilai varaibel dependen (kinerja karyawan), jika nilai variabel X(etos kerja Islami) ditetapkan.

Berdasarkan ujikorelasi (R) antara variabel etos kerja Islami dan kinerja karyawan sebesar 0.809 dengan koefisien determinasi sebesar 0.655,

yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel etos kerja Islami terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 65,5%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel yang lain yang tidak diteliti.

## **B. Saran**

1. Manajemen dan pengurus BPRS Aman Syariah Sekampung hendaknya mendorong peningkatan kinerja karyawan dengan memberi pelatihan, pemberian kompensasi dan meningkatkan komitmen karyawan dalam menjalankan praktik bisnis sesuai ajaran Islam.
2. Karyawan BPRS Aman Syariah Sekampung hendaknya meningkatkan etos kerja dan kinerjanya dengan disiplin waktu dalam bekerja sesuai tata tertib organisasi, ketepatan dalam menjalankan tugas dan kemampuan mengatasi kendala dalam menjalankan pekerjaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abi Abdillah Muhammad bin Ismail Al-bukhari, *Shahih Al-Bukhari, Juz 2*, Kairo: Maktabah Salafiah, 1403 H
- Abu Fahmi, etl, *HRD Syariah Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2014
- Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami*, Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2004
- Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010
- Andri Hadiansyah, Rini Purnamasari Yanwar, *Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE*, dalam *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora*, Jakarta: Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi dan Pekerjaan, Universitas Al-Azhar Indonesia, Vol .3, No. 2, September 2015
- Asep Hermawan, *Penelitian Bisnis Paradigma Kuantitatif*, Jakarta: Grasindo, 2005
- Bob Waworuntu, *Perilaku Organisasi: Beberapa Model dan Submodel*, Jakarta: Yayasan Pustaka Obor, 2016
- Cihwanul Kirom, *Etos Kerja dalam Islam, Tawazun: Journal of Sharia Economic Law*, Volume 1, Nomor 1, Maret 2018
- Danial Zainal Abidin, *Al-Qur'an for Life Excellence Tips-tips Cemerlang dari Al-Quran*, Penerjemah Melvi Yendra, Bandung: Mizan Pustaka, 2008
- Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahnya*, Bandung: Panjta Cemerlang, 2010
- Desi Kristanti, dan Ria Lestari Pangastuti, *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*, Surabaya: Media Sahabat Cendekia, 2019
- Edi Kusnadi, *Metodologi Penelitian Praktis*, Jakarta, Ramayana Pers, 2005
- Eko Jalu Santoso, *Good Ethos 7 Etos Kerja Terbaik dan Mulia*, Jakarta: Elex Media Komputindo, 2012 h.132-133
- Elfina Marlia, *Pengaruh Program Pendidikan dan Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. INTI PERSERO) Bandung*, dalam repository.widyatama.ac.id diakses tanggal 20 Juni 2019
- Eva Silvani Lawasi, Boge Triatmanto, *Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan*, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan JMDK* Volume 5, No. 1, 2017
- Hardisman, *Tuntunan Akhlak dalam Al-Quran dan Sunnah Membentuk Pribadi Muslim Berkarakter dan Penerapannya pada Etika Kedokteran*, Padang: Andalas University Press, 2017
- Ibnu Katsir, *Tafsir Ibnu Katsir*, Jilid 4, Penerjemah M. Abdul Ghoffar, et.al. Bogor: Pustaka Imam Asy-Syafi'i, 2004
- M. Budihardjo, *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan*, Jakarta: Raih Asa Sukses, 2015
- Mardani, *Hukum Bisnis Syariah*, Jakarta: Kencana, 2014
- Mardani, *Hukum Sistem Ekonomj Islam*, Jakarta: Rajawali Press, 2017

- Moehersono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta: Raja Grafindo
- Muhammad Djakfar, *Etika Bisnis Menangkap Spirit Ajaran Langit dan Pesan Moral Ajaran Bumi*, Jakarta: Penebar Plus, 2012
- Muhammad Ismail Yusanto, dan Muhammad Karebet Wijayakusuma, *Menggagas Bisnis Islam*, Jakarta: Gema Insani Press, 2008
- Muhammad Lailatul Qodri Z. *Pandan Lengkap Human Resource, dan General Affair HRD & GA*, Jakarta: Raih Asa Sukses, 2014
- Muhammad Nazir, *Metode Penelitian*, Jakarta; Ghalia Indonesia, 2011
- Nasution, *Metode Research*, Jakarta: Bumi Aksara, 2011
- Noermijati, *Kajian Tentang Aktualisasi Teori Herzberg, Kepuasan Kerja dan Kinerja Spiritual Manajer Operasional*, Malang: UB Press, 2013
- Putri Mauliza, Rusli Yusuf, T.Roli Ilhamsyah, *Pengaruh Etos Kerja Islami dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional Serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai Wilayahul Hisbah Kota Banda Aceh*, dalam *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam, Banda Aceh: Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala Banda Aceh*) Volume2 Nomor 2, September 2016 Issn. 2502-6976
- Sugiharto, *Metode Statistika untuk Bisnis dan Ekonomi*, Jakarta: Gramedia, 2000
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2012
- Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2012
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*, Jakarta, Rineka Cipta, 2010
- Tamiasih, *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada KJKS BPRS Mentari Gajah*, Observasi di Perpustakaan IAIN Metro Tanggal 27 Juli 2019
- Thohir Luth, *Antara Perut dan Etos Kerja Dalam Perspektif Islam*, Jakarta: Gema Insani Press, 2010 h. 38
- Toto Tasmara *Membudayakan Etos Kerja Islami* Jakarta: Gema Insani Pres, 2008
- Triana Prihatinta, Hubungan Tingkat Kehadiran melalui Penerapan Absensi Finger Print terhadap Tingkat Disiplin Kerja Karyawan Kontrak di Politeknik Negeri Madiun, *Jurnal Epicheirisi*, Volume 1 Nomor 1 Tahun 2017
- Ummi Fauzun Ni`mah, *Pengaruh Motivasi Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Creative Multi Sarana Sekampung Lampung Timur Tahun 2012,*” Observasi di Perpustakaan IAIN Metro, Tanggal 27 Juli 2019
- Weni Indriani, *Kontribusi Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Dosen* dalam *Moralef*, Palembang: Program Studi Manajemen Pekerjaan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Kekaryawanan UIN Raden Fatah, el-Idare) .Vol. 1, No. 2, Desember, 173 – 188, h.174



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
 INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO  
 FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Ingguloyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111  
 Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296  
 Website [www.metrouniv.ac.id](http://www.metrouniv.ac.id), email [iaimetro@metrouniv.ac.id](mailto:iaimetro@metrouniv.ac.id)

Nomor : 1021/In.28.3/D.1/PP.00.9/05/2018

28 Mei 2018

Lampiran :-

Perihal : Pembimbing Skripsi

Kepada Yth:

1. Drs. Tarmizi, M.Ag
  2. Selvia Nuriasari, M.E.I
- di - Tempat

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Dalam rangka membantu mahasiswa dalam penyusunan Proposal dan Skripsi, maka Bapak/Ibu tersebut diatas, ditunjuk masing-masing sebagai Pembimbing I dan II Skripsi mahasiswa :

Nama : Ahmad Syaikhul Amri  
 NPM : 141257310P  
 Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
 Jurusan : S1-Perbankan Syariah (S1-PBS)  
 Judul : Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kualitas Kinerja Karyawan Di Bank Aman Syariah Sekampung

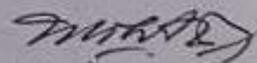
Dengan ketentuan :

1. Pembimbing, membimbing mahasiswa sejak penyusunan Proposal sampai selesai Skripsi.
  - a. Pembimbing I, mengoreksi out line, alat pengumpul data (APD) dan mengoreksi Skripsi setelah pembimbing II mengoreksi
  - b. Pembimbing II, mengoreksi proposal, out line, alat pengumpul data (APD) dan mengoreksi Skripsi, sebelum ke Pembimbing I
2. Waktu penyelesaian Skripsi maksimal 4 (empat) semester sejak SK bimbingan dikeluarkan.
3. Diwajibkan mengikuti pedoman penulisan karya ilmiah yang dikeluarkan oleh LP2M Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro.
4. Banyaknya halaman Skripsi antara 40 s/d 70 halaman dengan ketentuan :
  - a. Pendahuluan ± 2/6 bagian.
  - b. Isi ± 3/6 bagian.
  - c. Penutup ± 1/6 bagian.

Demikian disampaikan untuk dimaklumi dan atas kesediaan Bapak/Ibu Dosen diucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Wakil Dekan Bidang Akd &  
 Kelembagaan

  
 MUHAMMAD SALEH

**PENGARUH ETOS KERJA ISLAMI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DI BPRS AMAN SYARIAH  
SEKAMPUNG LAMPUNG TIMUR**

**ALAT PENGUMPUL DATA (APD)**

**A. ANGKET**

**1. Identitas Responden**

Nama : ..... (boleh tidak  
diisi)

Bidang/Tugas : .....

**2. Pengantar**

- a. Angket ini ditujukan kepada Anda dengan maksud untuk mendapatkan informasi sehubungan dengan penelitian tentang pengaruh etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan
- b. Informasi yang diperoleh dari Anda sangat berguna untuk menganalisis pengaruh etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan
- c. Data yang didapatkan dari jawaban Anda, semata-mata untuk kepentingan penelitian
- d. Jawaban yang Anda berikan tidak akan mempengaruhi nama baik Saudara

**3. Petunjuk Pengisian**

- a. Mohon Saudara membaca terlebih dahulu pertanyaan dalam angket sebelum memberi jawaban.
- b. Dalam setiap pernyataan, pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan Anda, kemudian berilah Anda (√) pada kolom yang tersedia.
- c. Mohon setiap pernyataan dapat diisi seluruhnya dengan alah satu jawaban di bawah ini:

SL = Selalu SR = Sering P = Pernah TP = Tidak Pernah

**1. Angket untuk Mengetahui Etos Kerja Islami**

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		S	S	P	T
		L	R		P
1	Saya bersungguh-sungguh dalam bekerja dan mengerahkan seluruh tenaga pikiran untuk memperoleh hasil yang terbaik				
2	Saya melaksanakan pekerjaan secara tepat dan				

- baik
- 3 Dalam bekerja saya bersikap teguh, walaupun  
menghadapi banyak kendala dan tantangan
- 4 Dalam bekerja saya taat pada peraturan, tata  
tertib, dan perintah atasan
- 5 Dalam bekerja saya menghayati, dan memahami  
berharganya waktu untuk bekerja
- 6 Saya tidak mau ada waktu yang terbuang tanpa  
menghasilkan karya yang bermanfaat
- 7 Saya bekerja dengan niat hanya menghendaki  
keridhaan Allah Swt dan memandang kerja  
sebagai bentuk pengabdian kepada Allah Swt
- 8 Saya melaksanakan pekerjaannya secara  
profesional sesuai amanah yang harus dijalankan
- 9 Saya menghindari segala bentuk penipuan,  
kebohongan dan perilaku lain yang tidak sesuai  
dengan ajaran Islam serta peraturan organisasi
- 10 Dalam bekerja saya taat asas, dan nilai-nilai  
moral yang berlaku di tempat kerja serta  
lingkungan masyarakat
- 11 Saya memiliki ikatan emosional yang kuat  
dengan organisasi tempat saya bekerja
- 12 Saya berpedoman dengan nilai-nilai yang  
menjadi acuan organisasi tempat saya bekerja
- 13 Saya setuju dengan tujuan dan sistem nilai  
organisasi tempat saya bekerja
- 14 Saya Tidak putus asa dalam mencapai karunia  
Allah, dengan tetap berusaha walaupun  
mengalami kegagalan
- 15 Saya Meyakini bahwa di setiap usaha yang  
dilakukan ada pertolongan Allah

## 2. Angket untuk Mengetahui Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		S L	S R	P	T P
1	Saya memahami dan menguasai dengan baik bidang pekerjaan saya				
2	Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan kepada saya dengan baik dan tepat waktu				
3	Saya dapat mengatasi kesulitan dan kendala dalam melaksanakan pekerjaan				
4	Saya mampu menyelesaikan tugas secara mandiri dan efisien				
5	Saya masuk kerja tepat waktu sesuai peraturan yang ditetapkan manajemen				
6	Saya pulang kerja sesuai waktu yang ditentukan manajemen				
7	Saya menunjukkan perilaku kerja yang sesuai dengan aturan dan tata tertib				
8	Saya tidak mengulur waktu dalam bekerja dan dapat memenuhi target sesuai yang ditetapkan manajemen				
9	Saya tidak pernah absen hadir di tempat kerja kecuali izin atau cuti				
10	Alasan izin atau cuti saya sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, tanpa dibuat-buat				
11	Jumlah kehadiran saya sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan manajemen				
12	Saya mendapat apresiasi dari pihak manajemen atas kehadiran dan ketepatan waktu dalam bekerja				
13	Saya bekerja sama dengan karyawan lain dalam melaksanakan pekerjaan				
14	Saya berkordinasi dengan atasan dan manajemen dalam melaksanakan pekerjaan				
15	Saya bersedia membantu karyawan lain untuk terwujudnya pelayanan yang baik				

## Dokumentasi

1. Profil PT. BPRS Aman Syariah Sekampung Lampung Timur.
2. Data jumlah karyawan PT. BPRS Aman Syariah Sekampung Lampung Timur.



United Document



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Ilirgriyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111  
 Telepon (0725) 41907 Faksimil (0725) 47296 Website: www.iainmetro.ac.id e-mail: iain@iainmetro.ac.id

---

Nomor : 1250/In.28/D.1/TL.00/05/2019  
 Lampiran : -  
 Perihal : **IZIN RESEARCH**

Kepada Yth.,  
 PIMPINAN PT.BPRS BANK AMAN  
 SYARIAH SEKAMPUNG  
 LAMPUNG TIMUR  
 di-  
 Tempat

Assalamu'alaikum Wt. Wb.

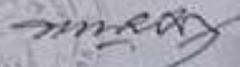
Selubungan dengan Surat Tugas Nomor: 1250/In.28/D.1/TL.01/05/2019, tanggal 17 Mei 2019 atas nama saudara:

Nama : **AHMAD SYAIKHUL AMRI**  
 NPM : 141257310  
 Semester : 10 (Sepuluh)  
 Jurusan : S1 Perbankan Syariah

Maka dengan ini kami sampaikan kepada saudara bahwa Mahasiswa tersebut di atas akan mengadakan research/survey di PT.BPRS BANK AMAN SYARIAH SEKAMPUNG LAMPUNG TIMUR, dalam rangka menyelesaikan Tugas Akhir/Skripsi mahasiswa yang bersangkutan dengan judul "PENGARUH ETOS KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK AMAN SYARIAH SEKAMPUNG".

Kami mengharapkan fasilitas dan bantuan Saudara untuk terselenggaranya tugas tersebut, atas fasilitas dan bantuannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wt. Wb.

Metro, 17 Mei 2019  
 Wakil Dekan I,  
  
 Drs. H.M. Saleh MA  
 NIP.19650111 199303 1 0014

Official Document



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan K. Hajar Dewantara Kampus 15 A Hinggisahyo Merti Timur Kota Metro Lampung 34111  
 Telepon (0725) 41507, Faksimil (0725) 47298; Website www.febi.metrouniv.ac.id, e-mail febi.iain@metrouniv.ac.id

## SURAT TUGAS

Nomor: 1250/In.28/D.1/TL.01/05/2019

Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Metro,  
menugaskan kepada saudara:

Nama	: AHMAD SYAIKHUL AMRI
NPM	: 141257310
Semester	: 10 (Sepuluh)
Jurusan	: S1 Perbankan Syariah

Untuk :

1. Mengadakan observasi/survey di PTBPRS BANK AMAN SYARIAH SEKAMPUNG LAMPUNG TIMUR, guna mengumpulkan data (bahan-bahan) dalam rangka menyelesaikan penulisan Tugas Akhir/Skripsi mahasiswa yang bersangkutan dengan judul "PENGARUH ETOS KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK AMAN SYARIAH SEKAMPUNG".
2. Waktu yang diberikan mulai tanggal dikeluarkan Surat Tugas ini sampai dengan selesai.

Kepada Pejabat yang berwenang di daerah/institusi tersebut di atas dan masyarakat setempat mohon bantuannya untuk kelancaran mahasiswa yang bersangkutan, terima kasih.

Mengetahui,  
Pejabat Setempat

  
Sugiyanto, S.E  
 Direktur

Dikeluarkan di : Metro  
 Pada Tanggal : 17 Mei 2019

Dekan I,  
  
D. M. Saleh MA  
 50111 199303 1 001



**BAS** PT. BPRS SYARIAH  
**BANK AMAN SYARIAH**  
 Jl. Raya Desa Sumbergede Kec. Sekampung Kab. Lampung Timur Telp. 0725 5 100 000

**IB**  
 Lampung Timur, 25-10-2019

No. 028/Research/BAS/VII/2019  
 Lamp -

Kepada Yth  
 Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro  
 Jl. Ki Hajar Dewantara 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111  
 di  
Kota Metro

Perihal : Pemberian Izin Research

*Assalamu 'alaikum wr. wb.*

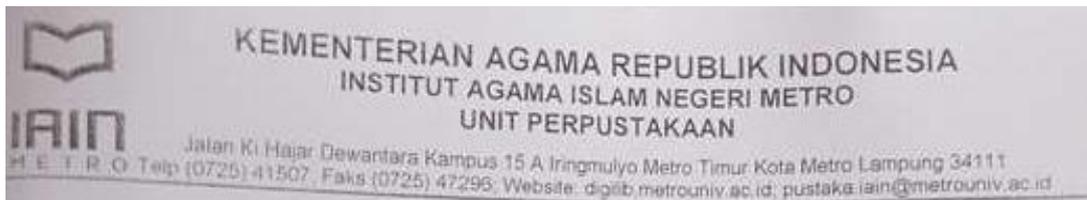
Sehubungan dengan surat Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Nomor : 1251/In.28/D.I/TL.00/05/2019 tanggal 17 Mei 2019 perihal Permohonan Izin Research pada PT BPRS Aman Syariah Lampung, dengan ini disampaikan bahwa kami dapat menyetujui permohonan Izin Research, atas nama saudara :

Nama	: AHMAD SYAIKHUL AMRI
NPM	: 141257310
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan/Prodi	: SI Perbankan Syariah
Judul	: "Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Aman Syariah Sekampung."

Demikian surat balasan ini kami sampaikan atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu 'alaikum wr. wb.*

  
**PT. BPRS AMAN SYARIAH**  
  
**SUGIYANTO, S.E**  
 Direktur



**SURAT KETERANGAN BEBAS PUSTAKA**  
 Nomor : P-1126/In.28/S/U.1/OT.01/12/2019

Yang bertandatangan di bawah ini, Kepala Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung menerangkan bahwa :

Nama	Ahmad Syaikhul Amri
NPM	141257310
Fakultas / Jurusan	Ekonomi dan Bisnis Islam/S1 Perbankan Syariah

Adalah anggota Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung Tahun Akademik 2019 / 2020 dengan nomor anggota 141257310.

Menurut data yang ada pada kami, nama tersebut di atas dinyatakan bebas dan pinjaman buku Perpustakaan dan telah memberi sumbangan kepada Perpustakaan dalam rangka penambahan koleksi buku-buku Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat, agar dapat dipergunakan sepenuhnya.

Metro, 17 Desember 2019  
 Kepala Perpustakaan

Dr. Mokhterid, Sudin, M.Pd.  
 NIP. 195806311981031001

### Foto Dokumentasi

Gambar 2.  
Wawancara dengan direktur BPRS Aman Syariah Sekampung serta izin  
memberikan angket data penelitian



Gambar 3.  
Wawancara dengan pihak Karyawan BPRS Aman Syariah Sekampung dan  
penyerahan angket penelitian





Gambar 5

Wawancara dengan pihak karyawan BPRS Aman Syariah Sekampung  
pengambilan angket penelitian



**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

Ahmad Syaikhul Amri, Dilahirkan di Desa Bumiharo Kecamatan Batanghari Kabupaten Lampung Timur, tanggal 2 November 1995. Anak ke-3 dari 3 bersaudara pasangan Bapak Marzuqi dan Ibu Siti Rusiah.

Pendidikan: dasar ditempuh di SDN 3 Batanghari tamat tahun 2009. Melanjutkan ke MTsN 1 Lampung Timur, tamat tahun 2011. Melanjutkan ke SMK Darul A' mal Metro, tamat tahun 2014. Melanjutkan pendidikan stratata satu IAIN Negeri Metro tahun akademik 2014/2015.